

**T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
COĞRAFYA ABD
BEŞERİ VE EKONOMİK COĞRAFYABİLİM DALI**

**MARDİN/DARGEÇİT'DE KADIN İŞGÜCÜ PROFİLİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE AKMAN

TEZ DANIŞMANI

DR.ÖĞRETİM ÜYESİ RIDVAN ERDOĞAN

VAN/2018

T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

TEZ KABUL VE ONAY SAYFASI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, jürimiz tarafından COĞRAFYA ANABİLİM DALI BEŞERİ VE EKONOMİK COĞRAFYA BİLİM DALI'nda TEZLİ YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan	: Prof. Dr. Orhan DENİZ	İmza: 
ÜYE (Danışman)	: Dr. Öğrt. Üyesi Rıdvan ERDOĞAN	İmza: 
ÜYE	: Dr. Öğrt. Üyesi Adnan ALKAN	İmza: 
ÜYE	:	İmza:
ÜYE	:	İmza:

ONAY: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

201.....

Enstitü Müdürü

Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

(İmza)

Emine AKMAN
30.07.2018

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Emine AKMAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Sosyal Bilimler Üniversitesi

Temmuz, 2018

Mardin/Dargeçit’de Kadın İşgücünün Profili Üzerine Bir Araştırma

Kadının işgücüne ücretli olarak katılması sanayi devrimiyle gerçekleşmiştir. Gelişen sanayi, kadının ücret karşılığı emeğini satmasının yolunu açmıştır. Kadın işgücünün en sık karşılaştığı sorunlar emek yoğun işlerde düşük ücretle istihdam edilmeleri, enformel sektörde ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalıştırılmalarıdır. Ayrıca işverenin cinsiyet ayrımcılığı yapması önemli bir sorundur.

Kadının işgücüne katılımı, ülkenin ekonomik olarak kalkınması açısından önemlidir. Fakat genel itibarı ile Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Kadının işgücü piyasalarında daha da aktif rol alması için gerekli olan yasal düzenleme ve eğitimin kadınlara sağlanması gerekir. Ülkenin kalkınmışlığının önemli göstergelerinden biri kadınların işgücüne katılım oranlarıdır.

Bu çalışma Türkiye’de kadının işgücüne katılımı ve kadın istihdamı üzerinedir. Dört bölümden oluşan bu çalışmanın ilk bölümde genel kavramsal ve kuramsal çerçeveye açıklık getirilmiştir. Çalışmanın İkinci bölümünde kadın işgücünün tarihsel gelişimi ve kadın işgücüne yönelik yasal düzenlemeler açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise kadının işgücüne katılımını belirleyen faktörler ve Türkiye’de kadın işgücünün bölgesel dağılımı ele alınmıştır. Tez çalışmasının dördüncü bölümünde araştırma sahasının genel özelliklerine ve araştırma sahasında yapılan anket çalışması verilerinin değerlendirilerek tez çalışması sonlandırılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kadın İşgücü, İstihdam, İşgücüne Katılım Oranı, Mardin/Dargeçit

ABSTRACT

Master Thesis

Emine AKMAN

Van Yüzüncü Yıl University

University Of Social Sciences

July, 2018

A Research On The Profession Of Female Workers In Mardin / Dargeçit

The participation of the woman in the labor force as a paid worker took place through the industrial revolution. The emerging industry has opened the way for women to earn their own wages. The most common problem faced by the female workforce is that they are employed in the informal sector and employed deprived of social security. In addition, gender discrimination by the employer is an important question.

Women's participation in the workforce is important for the economic development of the country. But the overall rate of the female labor force participation in Turkey is lower. The legal arrangements and education required for women to take an active role in the labor market need to be provided to women. One of the important indicators of the development of the country is the participation rate of women in the workforce.

This study was on women's labor force participation and employment of women in Turkey. In the first part, which consists of four chapters, general conceptual and theoretical framework is clarified. In the second part of the study, the historical development of the female workforce and the legal arrangements for the female workforce are explained. The third section determines the participation of women in the labor factor, and the regional distribution of the female labor force in Turkey. The fourth part, evaluates the general characteristics of the research field and the data of the questionnaire studies in the literature.

Key Words: Female Labor Force, Employment, Labor Participation Rate, Mardin / Dargeçit.

ÖNSÖZ

Günümüzde kadın konulu çalışmaların sayıları gittikçe artmaktadır. Bu realiteden hareketle hazırlanan bu tez çalışmasında Türkiye’de kadın işgücünün geçmişten günümüze kadar olan süreç içerisinde yaşananları araştırmaya ve açıklanmaya çalışılmıştır. Bunu da gerçekleştirmek için ekonomik, sosyal ve kültürel olaylara bağlı olarak çalışan kadının toplumdaki yeri ve çalışan kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar incelenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumundan (TÜİK) elde edilen veriler ışığında kadının işgücüne katılımı ve kadın istihdamına açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın hazırlanmasında desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Sn. Dr. ÖGRT. Üyesi Rıdvan ERDOĞAN’ a, bölüm başkanı Prof. Dr. Ali FUAT DOĞU’ ya, yine her türlü desteğini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Orhan DENİZ’ e teşekkürlerimi sunarım. Hazırladığım bu çalışma süresince bana her zaman maddi ve manevi destekleri ile yanımda olan sevgili aileme teşekkür ederim. Ayrıca anket çalışmamı yapmamda yardımlarını esirgemeyen canım kardeşim Mizgin AKMAN’ a da teşekkür ederim.

Emine AKMAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT	II
ÖNSÖZ.....	III
TABLolar LİSTESİ.....	XV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ	XVI
GİRİŞ	1
1.Araştırma Sahasının Genel Özellikleri	4
2. Amaç.....	5
3. Araştırma Yöntem Ve Teknikleri.....	5
4. Literatür.....	6
4. Araştırmanın Sınırlılıkları	9
I. BÖLÜM: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	10
1.1. Kavramsal Çerçeve	10
1.1.1. İşgücü Ve İstihdam	10
1.1.1.1. İşbaşında Olanlar	11
1.1.1.2. İşbaşında Olmayanlar.....	11
1.1.2. İşsizlik	11
1.1.3. İşgücüne Katılım Oranı (İKO)	11
1.1.4. Kadın İşgücü	12
1.2. Kuramsal Çerçeve	12
1.2.1. Neo-Klasik Emek Piyasası Kuramı.....	13
1.2.1.1. Ayrımcılık Duyguları Modeli	13
1.2.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli	13
1.2.1.3. İşgücü Piyasasında Aşırı Kalabalıklaşma Modeli.....	13
1.2.2. Marksist Kuram.....	14
1.2.3. Ayrımlaşmış Emek Piyasası Kuramı	14
1.3.4. Feminist Kuram.....	14
II. BÖLÜM: KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ VE KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER	16

2.1. Dünyada Kadın İşgücü.....	17
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü	17
2.1.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın İşgücü	17
2.1.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın İşgücü.....	18
2.1.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın İşgücü	18
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü	19
2.1.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü	20
2.2. Ülkelere Göre İşgücüne Katılım Oranı (İKO)	22
2.3. Türkiye’de kadın işgücü.....	26
2.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü	27
2.3.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü.....	29
2.4. Kadınların İşgücüne Yönelik Yasal Düzenlemeler.....	31
2.4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kadınlar Yararına Özel Olarak Öngördüğü Düzenlemeler	33
2.4.1.1. Kadın İşçilerin Yer Ve Su Altı İşlerde Çalıştırma Yasağı	33
2.4.1.2. Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı.....	33
2.4.1.3. Kadın İşçilerin Ağır Ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı.....	34
2.4.1.4. Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarında Çalıştırma Yasağı.....	34
2.4.2. İşe Girme Ve Çalışma Şartlarının Tespitinde Cinsiyet Eşitliği	35
2.4.3. Ücrette Eşitlik.....	35
2.4.4. Türkiye’de Çalışan Kadınlara Yönelik Bazı Düzenlemelerin Kronolojisi (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).....	36
III.BÖLÜM: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN BÖLGESEL DAĞILIMI.....	41
3.1. Kadının İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler	41
3.1.1. Sosyo-Kültürel Özellikler	41
3.1.1.1. Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutumlar	41
3.1.1.2. Yaş	42
3.1.1.3. Medeni Durum	43
3.1.1.4. Eşin Eğitim Düzeyi	45
3.1.2. Sosyo-Ekonomik Özellikler	46
3.1.2.1. Kırsal Alandan Kente Göç	46

3.1.2.2. Ücret Eşitsizliği	46
3.1.3. Demografik Özellikler	47
3.1.3.1. Ailedeki Çocuk Sayısı Ve Çocukların Yaş Grubu Aralıkları	47
3.1.3.2. Kadının Eğitim Durumu.....	47
3.1.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin Yetersizliği	48
3.1.5. Ücretsiz Aile İşçiliği	49
3.1.6. Kayıt Dışı İstihdam	49
3.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Bölgesel Dağılımı	50
3.2.1. Türkiye’de Kadınların işgücüne Katılma Oranı (İKO).....	55
3.2.2. Türkiye’de Kadın istihdamı	60
3.2.3. Kadın İstihdam Politikaları	64
3.2.3.1. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)	64
3.2.3.2. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi	64
3.2.3.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı	65
3.2.3.4. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016).....	66
3.2.4. Kadın İstihdamının Önemi	66
3.2.5. Kent-Kır Kadın İşgücü Durumu	68
IV. BÖLÜM: ARAŞTIRMA SAHASI BULGULARI	71
4.1. Dargeçit’de Kadın İşgücünü Etkileyen Doğal Ortam Özellikleri	72
4.1.1. Yeryüzü Şekillerinin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri	72
4.1.2. İklimin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri.....	74
4.2. Dargeçit’de Kadın İşgücünü Etkileyen Beşeri Ortam Özellikleri.....	79
4.2.1. Nüfus Özelliklerinin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri.....	79
4.2.2. Yerleşme Özelliklerinin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri	83
4.3. Dargeçit’de Kadın İşgücünü Etkileyen Ekonomik Coğrafya Özellikleri	85
4.4. Dargeçit’de Alan Araştırması Bulguları Ve Tartışma	89
4.4.1. Dargeçit’de Kadın İşgücünün Demografik Ve Toplumsal Özellikleri	89
4.4.2. Araştırma Sahasında Kadınların Çalışma Şekilleri.....	106
4.4.3. Araştırma Sahasında Çalışan Kadınların Ekonomik Durumu	120
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	144
EKLER.....	148

ÖZGEÇMİŞ.....	155
KAYNAKÇA	156



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çok Yüksek İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)	23
Tablo 2: Yüksek İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)	24
Tablo 3: Orta İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)	25
Tablo 4: Düşük İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)	26
Tablo 5: Türkiye’de Kadınların Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları (2014-2017).....	42
Tablo 6: Türkiye’de Medeni Duruma Ve Yıllara Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı (%).....	44
Tablo 7: Türkiye’de Çalışma Çağındaki Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranları (2014-2017).....	48
Tablo 8: Bölgeler Ölçeğinde Kadın İşgücünün Miktarı (Bin) (2016).....	51
Tablo 9: Yıllar İtibarı İle İşgücü İstatistikleri	54
Tablo 10: Türkiye’de Kadınların işgücüne Katılımı ve İşsizlik oranları (%)	57
Tablo 11: Bölgesel Düzeyde İşgücüne Katılım Oranı (İKO).....	59
Tablo 12: Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (15+yaş) (Bin kişi)	62
Tablo 13: Kadın İstihdamının Kent-Kır İşgücüne Katılım Oranı	63
Tablo 14: Türkiye’de 15 Yaş Ve Üzeri Kurumsal Olmayan Kadın İşgücünün Yıllar Ve İşgücü Durumuna Göre Dağılımı	69
Tablo 15: Dargeçit’ de Aylık Ortalama Toplam Sıcaklıkların Yıl İçerisindeki Dağılımı (2016-2017).....	76
Tablo 16: Midyat’ta Aylık Ortalama Sıcaklık ve yağışın Yıl içerisindeki Dağılımı (2013-2017).....	77

Tablo 17: Dargeçit ‘de Yıllar İtibari İle Nüfus Değişimi (2007-2017).....	80
Tablo 18: Dargeçit’ de Mahallelere Göre Kadın-Erkek Nüfus Miktarları (2017). ..	81
Tablo 19: Dargeçit’ de Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2017).	82
Tablo 20: 2017 Yılı Aile Destek Merkezi Faaliyetleri.....	89
Tablo 21: Yaş, Öğrenim Düzeyi, Doğum Yeri Ve Medeni Durum	90
Tablo 22: Evlenme Yaşı, Evlilik Şekli, Çocuk Sayısı Ve Nikah Akdinin Türü	94
Tablo 23: Eşin Öğrenim Durumu, Eşin Çalışma Durumu, Eşin Mesleği	98
Tablo 24: İlçeye Göç Nedenleri	101
Tablo 25: Evde Yaşayan Birey Sayısı.....	102
Tablo 26: Evde Kimlerin Yaşadığı	103
Tablo 27: Çalışan Kadın Dışında Evde Gelir Getirici Faaliyette Bulunanlar	104
Tablo 28: İkamet Edilen Ev Tipi Ve Evin Mülkiyet Durumu.....	105
Tablo 29: Çalışılan İş Türü.....	107
Tablo 30 : Öğrenim Düzeyi İle Çalışılan İş Türü Arasındaki İlişki.....	109
Tablo 31: Evde Gelir Amaçlı Yapılan Üretim Faaliyetleri	110
Tablo 32: Üretimin Hammadde Temini, Kullanılan Enerji Türü Ve Ürünlerin Satıldığı Yer	112
Tablo 33: Ücret Karşılığı Çalışmaya Başlama Yaşı	116
Tablo 34: Ücret Karşılığı Çalışma Süresi	117
Tablo 35: Çalışma Kararını Kimin Verdiği?	118
Tablo 36: Çalışma Nedenleri.....	119
Tablo 37: Ailenin Aylık Ortalama Geliri	120
Tablo 38: Ailenin Aylık Ortalama Gideri	121
Tablo 39: Çalışan Kadının Aile Gelirinin Ne Kadarını Oluşturduğu.....	122

Tablo 40: Çalışan Kadının Geliri Dışında Eve Gelen Başka Gelir Kaynakları	123
Tablo 41: Çalışan Kadının Çocukları İle Kimin İlgilendiği.....	123
Tablo 42: Çalışan Kadının Kazancını Değerlendirme Şekli	124
Tablo 43: Yapılan İşin Yetenek Ve Zevklere Uygunluğu.....	125
Tablo 44: Çalışan Kadının İş Hayatında Ayrımcılığa Uğrama Durumu.....	126
Tablo 45: Çalışan Kadının İş Memnuniyeti	127
Tablo 46: Çalışılan İşten Memnuniyet Durumu İle Ailenin Aylık Ortalama Geliri Arasındaki İlişki	128
Tablo 47: Haftada Kaç Gün Çalışıldığı.....	129
Tablo 48: Günlük Çalışma Süresi	130
Tablo 49: Çalışmaktan Dolayı Sizi Mutlu Eden Şey Nedir?	131
Tablo 50: Çalışan Kadının Aile Tarafından Desteklenme Durumu	132
Tablo 51: Yapılan İşte Karşılaşılan Sorunlar	132
Tablo 52: Çalışan Kadının Ailedeki Sorumluluk Paylaşım Durumu	133
Tablo 53: Sosyal Çevrenin Çalışan Kadına Bakış Açısı	134
Tablo 54: Çalışan Kadının Ev İçinde Yaşadığı En Büyük Sorunlar	135
Tablo 55: Yapılan İş Durumu.....	136
Tablo 56: İşinizin Sağlığa Zararlı Yanları.....	137
Tablo 57: Yapılan İşin Sağlığa Zararlı Yanları	138
Tablo 58: Sağlık Güvencesi Türü	139
Tablo 59: Şuan Çalışılan İşte Ne Kadar Süre Çalışmayı Düşünüldüğü	139
Tablo 60: Boş Zamanı Değerlendirme Şekli.....	140
Tablo 61: Çalışan Kadının Hayattaki En Önemli Amacı	141
Tablo 62: Çalışan Kadın İçin Çalışmanın Anlamı	142

Tablo 63: Çalışan Kadının Hayattaki En Önemli Amacı İle Çalışmanın Anlamı

Arasındaki İlişki..... 143



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Dargeçit'te Aylık Ortalama Toplam Sıcaklıkların Yıl İçerisindeki Dağılımı (2016-2017).....	76
Şekil 2: Midyat'ta Aylık Ortalama Sıcaklık Ve Yağışın Yıl İçerisindeki Dağılımı (2013-2017).....	77
Şekil 3: Dargeçit' de Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2017).....	83
Şekil 4 : Yaş.....	91
Şekil 5: Öğrenim Durumu	92
Şekil 6: Doğum Yeri.....	93
Şekil 7: Medeni Durum	93
Şekil 8: Evlenme Yaşı	95
Şekil 9: Evlilik Şekli.....	96
Şekil 10: Çocuk Sayısı.....	96
Şekil 11 : Nikah Akdinin Türü	97
Şekil 12: Eşin Öğrenim Durumu	99
Şekil 13: Eşin Çalışma Durumu	99
Şekil 14: Eşin Mesleği.....	100
Şekil 15: İlçeye Göç Nedenleri.....	101

Şekil 16: Evde Yaşayan Birey Sayısı	102
Şekil 17: Evde Kimlerin Yaşadığı	103
Şekil 18: Çalışan Kadın Dışında Evde Gelir Getirici Faaliyette Bulunanlar	104
Şekil 19: İkamet Edilen Ev Tipi	105
Şekil 20: Evin Mülkiyet Durumu	106
Şekil 21 : Çalışılan İş Türü	107
Şekil 22: Yapılan Üretimin Hammadde Temini	113
Şekil 23: Üretim Yapılırken Kullanılan Enerji Türü	114
Şekil 24: Ürünlerin Satıldığı Yer	115
Şekil 25: Ücret Karşılığı Çalışmaya Başlama Yaşı	117
Şekil 26: Ücret Karşılığı Çalışma Süresi	118
Şekil 27: Çalışma Kararını Kimin Verdiği?	119
Şekil 28: Çalışma Nedenleri	120
Şekil 29: Ailenin Aylık Ortalama Geliri	121
Şekil 30: Ailenin Aylık Ortalama Gideri	121
Şekil 31: Çalışan Kadının Aile Gelirinin Ne Kadarını Oluşturduğu	122
Şekil 32: Çalışan Kadının Geliri Dışında Eve Gelen Başka Gelir Kaynakları	123
Şekil 33: Çalışan Kadının Çocukları İle Kimin İlgilendiği	124
Şekil 34: Çalışan Kadının Kazancını Değerlendirme Şekli	125
Şekil 35 : Yapılan işin yetenek ve zevklere uygunluğu	126
Şekil 36: Çalışan Kadının İş Hayatında Ayrımcılığa Uğrama Durumu	127
Şekil 37: Çalışan Kadının İş Memnuniyeti	128
Şekil 38: Haftada Kaç Gün Çalışıldığı	129
Şekil 39 : Günlük Çalışma Süresi	130

Şekil 40: Çalışmaktan Dolayı Sizi Mutlu Eden Şey Nedir?	131
Şekil 41: Çalışan Kadının Aile Tarafından Desteklenme Durumu	132
Şekil 42: Yapılan İşte Karşılaşılan Sorunlar.....	133
Şekil 43: Çalışan Kadının Ailedeki Sorumluluk PaylaşımDurumu	134
Şekil 44: Sosyal Çevrenin Çalışan Kadına Bakış Açısı.....	135
Şekil 45: Çalışan Kadının Ev İçinde Yaşadığı En Büyük Sorunlar	135
Şekil 46: Yapılan İş Durumu	136
Şekil 47: İşinizin Sağlığa Zararlı Yanları	137
Şekil 48: Yapılan İşin Sağlığa Zararlı Yanları	138
Şekil 49: Sağlık Güvencesi Türü	139
Şekil 50: Şuan Çalışılan İşte Ne Kadar Süre Çalışmayı Düşünüldüğü	140
Şekil 51: Boş Zamanı Değerlendirme Şekli	141
Şekil 52: Çalışan Kadının Hayattaki En Önemli Amacı	142
Şekil 53: Çalışan Kadın İçin Çalışmanın Anlamı.....	143

HARİTALAR LİSTESİ

Harita 1: Kadın İşgücünün Bölgesel Dağılımını Gösteren Harita (2016).	51
Harita 2: 15 Yaş Ve Daha Yukarısındaki Kadın Nüfusunu Gösteren Harita (2016).	53
Harita 3: İşgücüne Dahil Olmayan Kadın Nüfus (2016).	55
Harita 4: Bölgesel Düzeyde Kadın İşsiz Haritası (2016)	58
Harita 5: Kadın İstihdamının Bölgesel Dağılımını Gösteren Harita (2016).....	61
Harita 6. Mardin/Dargeçit Lokasyon Haritası	72
Harita 7: Dargeçit'in Mahalle Sınırlarını Gösteren Harita	84

FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

Foto 1: Araştırma Sahasından Bir Görüntü	71
Foto 2: Dargeçit'in Yeryüzü Şekillerinden Bir Görüntü	73
Foto 3: Araştırma Sahasının Bitki Örtüsü	75
Foto 4: Dargeçit Toprak Örtüsünden Bir Görüntü.	79
Foto 5: Araştırma Sahasında Bulunan Buğday Tarlası	85
Foto 6: Kuru Üzüm Yapılan Bahçe	86
Foto 7: İlçede Ekonomik Faaliyet Türü Olan Üzüm Bağı	87
.....	87
Foto 8: El İşi İşçiliği Yapan Çalışan Kadınlar.....	87
Foto 9: Tekstil Atölyesinde Çalışan Kadınlar	88
Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı / Dargeçit	89
Foto 10: Araştırma Sahasında Çalışan Kadınlardan Bir Görünüm	108
Foto 11: Dikiş- Nakış Yapan Kadınlar	110
Foto 12: Kilim Diken Genç Kızlar	111
Foto 13: Araştırma Sahamızda Çalışan Kadınlardan Bir Görünüm.	112
Foto 14: Pekmez Yapım Aşaması	114
Foto 15: Ürünlerin Satıldığı İlçe Pazarı.....	115

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde kadının çalışma hayatına girmesi sanayi devrimiyle gerçekleşmiştir. Bu dönemde meydana gelen toplumsal ve ekonomik değişimler ile kadının çalışma hayatındaki rolü de değişmiştir. Kadın ilkel dönemde erkeğiyle beraber savaşan, kılıç kuşanan, at binen kısacası her durumda erkeğiyle eşit konumdayken yerleşik hayata geçiş ile beraber kadının statüsü de değişmiştir. Yerleşik hayatın bir getirisi olarak kadın artık ev içi işlerle ilgilenirken, erkek dışardaki işlerle ilgilenen ve evinin geçimini sağlayan birey konumuna gelmiştir. Paylaşılan bu iş bölümü kadının dış dünya ile olan ilişkisini azaltmıştır. İslamiyet'in kabulü ile beraber Türk toplumunda kadının toplum içerisindeki statüsü değişmiştir. Bu dönemde kadına diğer uygarlıklara göre daha fazla değer verilmiştir. 1839 Tanzimat Fermanıyla kadınlara dair yeni düzenlemeler yapılmış kölelik, cariyelik kaldırılarak kız ve erkek çocukların vaset haklarında eşit duruma getirilmesi sağlanmıştır. Cumhuriyet Dönemi'ne gelindiğinde ise kabul edilen "Türk Medeni Kanunu" ile kadınların toplumsal alanda eşit haklara sahip olması konusunda cesaret verici gelişmeler yaşanmıştır.

Kadın işgücü, ihtiyaç duyulan her dönemde erkek işgücüne alternatif olarak görülmüştür. Özellikle savaş dönemlerinde erkeklerin cepheye gitmesi ve gidenlerin kolay kolay dönmemesi sonucunda ortaya çıkan işgücü boşluğunu yerini kadınlar doldurmuştur. Ayrıca kriz dönemlerinde işverenlerin işgücünde kısıtlamaya gitmesi gerektiğinde, insiyatifi kadın işgücünden yana kullanmıştır.

Erkek egemen bir toplumda çalışma hayatına katılmak isteyen kadınlar çeşitli sıkıntılar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Toplumda makul görülen kadın; evini çekip çeviren, çocuk doğurup büyüten ve kocasının çizdiği sınırlar dışına çıkmayan kadındır. Kadın iş hayatına katılmak istediğinde de düşük statülü, düşük ücretli işlerde çalıştırılmış, itibarı ve ücreti yüksek işler içinde erkekler uygun görülmüştür.

Kırda kadın ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılırken, kente yapılan göçle beraber kadın eve kapanmıştır. Kırda kadın hem ev işi ile ilgilenmekte hem de tarımsal faaliyetlerde aktif olarak erkeğin yanında yer almıştır. Kente doğru göçle beraber kadının vasıflı olmaması ve temel eğitimden yoksun bırakılması nedeniyle kadın, işgücü piyasalarına katılamamaktadır. İşgücüne katılanlar da daha çok- vasıf

gerektirmeyen işlerde- gündelikçi, iğne oyası ve el işlerinde çalışmaktadır. Bu durum kentte kadının işgücüne katılım oranının düşük olmasına neden olmaktadır.

Hazırlanan bu tez çalışmasında Türkiye’den yola çıkarak kadının işgücüne katılımını geniş bir perspektifte incelenmeye çalışıldı. Kadının işgücüne katılımında yaşadığı sıkıntılar, kadın işgücü ile ilgili yasal düzenlemeler, kadın istihdamının gerekliliği gibi konular üzerinde yoğunlaşmaya gayret gösterildi. Araştırma sahası olan Mardin’in Dargeçit ilçesinde çalışan kadınlarla anket çalışması yapılarak kadın işgücünün görünümü ortaya çıkarılmaya çalışıldı.

Bu tez çalışması toplamda dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde işgücü, istihdam, işsizlik ve iş gücüne katılım oranı (İKO) gibi kavramlara açıklanmıştır. Ayrıca bu bölüm altında kadın işgücü ile ilgili kuramlara açıklık getirilmeye çalışıldı.

Araştırmanın ikinci bölümünde kadın işgücünün tarihsel gelişimi ve kadın işgücüne yönelik yasal düzenlemelere değinildi. İki kısımdan oluşan bu bölümün ilk kısmında dünyada ve Türkiye’de tarihsel süreçte kadın işgücünün yıllar içindeki seyri açıklanmaya çalışıldı. Bu bölümün ikinci kısmında kadın işgücüne yönelik yapılan yasal düzenlemeleri ve bu yasal düzenlemeleri kronolojik olarak verilmeye gayret gösterildi.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde kadının işgücüne katılımı belirleyen faktörlere ve Türkiye’de kadın işgücünün bölgesel dağılımının nasıl olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Kadın işgücüne katılımı belirleyen faktörleri kendi içinde daha iyi açıklayabilmek için sosyo-kültürel faktörler, sosyo-ekonomik faktörler ve demografik faktörler olarak üçe ayrıldı. Kadın işgücünün bölgesel dağılımı incelenirken on iki bölge düzeyinde ele alınmıştır. TÜİK’ den elde edilen veriler ışığında bölgeler düzeyinde kadınların işgücüne katılım oranı, istihdam oranı ve işgücüne dahil olmayanlar gibi konulara açıklık getirilmiştir.

Dördüncü bölümde araştırma sahası olan Dargeçit ilçesinin fiziki ve beşeri coğrafya şartlarına değinmeye gayret gösterildi. Özellikle bu şartların kadın işgücü üzerindeki etkisine açıklık getirildi. Araştırma sahasının beşeri durumunu açıklamaya çalışırken Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yararlanılmıştır. Ayrıca bu

bölümde sahada çalışan 502 kadın ile anket çalışması yapılarak elde edilen verilerin detaylı analizi yapılarak raporlaştırılmıştır. Veriler SPSS programına aktarılarak verilerin frekans ve çapraz analizleri yapılmıştır. Veriler tablo haline getirilip yorumlanmıştır.

Hazırlanan bu tez çalışması sonuç ve değerlendirme başlığı ile bitirilmiştir. Sonuç ve değerlendirme başlığı altında araştırma sahamızın bulgularından hareketle kadın işgücü ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.



1.Araştırma Sahasının Genel Özellikleri

Geçmişten günümüze birçok medeniyete beşiklik etmiş ‘‘Dargeçit’’ tarihi çok eskilere dayanır. Dargeçit’e ait elde mevcut tarihi belgelerden en eskileri Asur Kralı I. Abad Nirari ve oğlu I. Salmanasır zamanlarına rastlar. Bu iki hükümdar devrinden kalma ‘‘Kaşairi Dağları’’ adı ile anılan mıntıkanın Tur Abidin, yani Mardin- Dargeçit olduğu bilinmektedir. II. Yüzyılda Yunan yazarlarından Arrianus ve Ptolemaeys bahsedilen Masios Dağı da Mardin-Dargeçit arasındaki coğrafi bölgeden bahsetmektedir (www.mardin.gov.tr) . Bu bilgiler doğrultusunda ilçenin tarihi geçmişe dayandığını söyleyebiliriz.

Dargeçit'e ilk yerleşenlerin Mardokeliler diye bilinen bir aile olduğu rivayet ediliyor. Kesin olarak hangi tarihte olduğu bilinmemekle beraber Süryani bir ailenin şehri kurduğu söyleniyor. Zamanla aldığı göçlerle büyüyen Dargeçit 1900'lerin başında beş yüz ailenin yaşadığı bir yerleşim olmuştur. I. Dünya Savaşından sonra meydana gelen ekonomik bunalım buhrana neden olmuştur. Bazı Süryaniler daha rahat bir yaşam sürmek için Avrupa ülkelerine göç ederler. Göçler sonucu Dargeçit nüfusu azalmıştır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan Mardin iline bağlı Dargeçit ilçesi konumu itibari ile dağlıktır. Bu yüzden ilçe tarım arazileri parçalıdır. İlçede tarım arazilerinin parçalı olması sonucunda tarımda istihdam edilen kadın işgücü kısıtlı olmaktadır.

Araştırma sahamızın Kuzeyi engebeli, güneyi ise düzlüktür. Buna bağlı olarak kuzey köylerinde kuraklık istemeyen bitkilerin kültüre alındığı tarım faaliyetleri yapılır. Fakat genel itibari ile sahada kuru tarım ve hayvancılık yapılarak geçim sağlanmaktadır.

Dargeçit ilçesi nüfusu genç olan bir ilçedir. Bu yüzden bu nüfusa istihdam sağlanması gerekmektedir. Gerekli istihdam olanakları sahada olmadığından dolayı bu genç nüfus göç etmek zorunda kalmaktadır.

2. Amaç

Bu araştırmada Dargeçit ilçesinde kadın istihdamı ve kadın istihdamının yaşadığı sıkıntıların neler olduğu ortaya çıkarılmaya gayret gösterilmiştir. Kadınların emek yoğun işlerde çalıştırılması, cinsiyet ayrımcılığına uğraması, emeğinin karşılığını alamama ispatlanmaya çalışılmıştır. Sahada yapılan anket, gözlem ve mülakat sonucu elde edilen bulgular metin içinde genişçe tartışılmıştır.

3. Araştırma Yöntem Ve Teknikleri

Bu çalışmada öncelikli olarak literatür taraması yapılmıştır. Konu ile ilgili çalışmalar araştırılarak kavramsal ve kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu elde edilen kavramsal ve kuramsal çerçeveden sonra araştırma sahasının fiziki, beşeri ve ekonomik coğrafya ortam özellikleri çerçevesinde saha çalışması yapılmıştır. Bu saha çalışmasında kadın istihdamını oluşturan bireylerin istihdam olundukları sektörler, çalışma zorlukları, sosyal yaşam zorlukları, topluma uyum durumları gözlemlenmiştir. Bu gözlemleri desteklemek için farklı sektörlerde çalışan kadın işgücüne anket uygulanmıştır. Bu anketlerde kadınların kendi ağızlarından istihdam zorlukları anket yolu ile elde edilmiştir. Anketten elde edilen veriler ve saha gözlemlerinden elde edilen bulgular kavramsal ve kuramsal çerçevede yorumlanarak Dargeçit’ de kadın işgücünün coğrafi nitelikleri analiz edilmiştir. Anket de genel itibari ile deneklerin sosyo-kültürel, ekonomik ve toplumsal durumları belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra kadınların iş yaşamında yaşadığı sıkıntıların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Anket bulgularının gerçeğe en yakın elde etmek için çok çeşitli sektörlerde çalışan kadınlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Saha çalışması için öncelikli olarak kamu sektöründe çalışan kadınlara ulaşılmıştır. Bunun için de ilçede bulunan okullar, belediye binası, hastane, hükümet konağı gibi kamu dairelerinde çalışan kadınlara anket uygulanmıştır. Daha sonra özel sektörde çalışan kadınlara anket çalışması uygulanmıştır. Özellikle son yıllarda ilçede açılan tekstil atölyelerinde çalışan kadınlara anket çalışması yapılarak görüşme gerçekleştirilmiştir. Son olarak da kendi işinde çalışan kadınlara da anket uygulanarak saha çalışması bitirilmiştir. 55 sorudan oluşan anket formu araştırma sahasında 502 çalışan kadına uygulanmıştır.

Anket çalışmasında elde edilen bulgular SPSS programı kullanılarak frekans ve çapraz analizler yapılmıştır. Bu veriler daha sonra tablo ve grafiğe aktarılmıştır. Elde edilen tablo ve grafikler araştırma sahasındaki gözlemlerde dikkate alınarak yorumlanmıştır. Anket sonucu saha gözlemleri sonucu elde edilen bulgular raporlaştırılarak tez çalışması oluşturulmuştur.

4. Literatür

Bu çalışmanın hazırlanmasında öncelikli olarak kadın işgücü üzerine hazırlanmış doktora ve yüksek lisans tezleri taranarak çalışmaya başlanmıştır. Daha sonra bu konuda yayınlanmış makale, bildiri ve TÜİK' den yararlanılmıştır. Bu tarama sonucunda tezin kuramsal ve kavramsal çerçevesi, kadın işgücünün tarihsel gelişimi, çalışan kadınların karşılaştıkları sorunların neler olduğu ve çalışan kadınlar ile ilgili yasal düzenlemelere açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

ACAR (1992), kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlar ile ilgili doktora çalışması hazırlamıştır. Tez çalışmasında kadınların işletmelerde istihdamını iyileştirmek için önerilen önlemler genelde kadınların özel bir işgören grubu olduğu varsayımına dayandırılmaktadır. Genel itibari ile bu iyileştirici önlemler; kadınların eğitilmesi, geliştirilmesi, rehberlik, danışmanlık ve ayırım konuları ile ilgilidir.

YAPRAK (2003), doktora çalışmasında Eskişehir'de kadın işgücünün istihdama etkilerini belirlemeye çalışmıştır. Bu çalışmada özellikle kadın işgücünün istihdama katılması ve değişik alanlarda çalışmalarının sağlanarak, erkeklerle her alanda eşit koşullarda çalışma ortamlarının oluşturulması üzerinde durulmuştur. Ancak şunu belirtelim ki; kadın-erkek her alanda beraber çalışması mümkün değildir. Çünkü kadın biyolojik yapısı gereği örneğin ağır işlerde çalışmaz.

ÇAKMAK (2001), hazırladığı yüksek lisans tez çalışmasında kadın işgücü ve yönetim kadrolarında kadın istihdamı üzerinde durmuştur. Çalışmada özellikle artık eğitilmiş kadınların iş yaşamı içine daha yoğun girdiğini belirtilmektedir. Ancak işyerinde üst yönetim kademelerine yükselen kadın oranı, erkeklerle eşit düzeyde olmamaktadır. Bunun altında yatan temel nedenler çocuk doğurmak ve yetiştirmek

gibi rolleri nedeniyle kadınlar üst yönetim kademelerine yükselmelerinde engel oluşturmaktadır.

İÇİN (2012), hazırladığı “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği” adlı yüksek lisans tezinde kadınların çalışma yaşamında karşılaşabileceği sorunlara açıklık getirmeye çalışmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği, kadınların işe alma ve terfi aşamalarında yaşadıkları sıkıntılar Yalova ilinde anket çalışması ile belirlenmiştir.

KARATAŞ (2006), tez çalışmasında kadın işgücünü tekstil sektörü bazında ele almıştır. Denizli ‘de tekstil sektöründe çalışan kadınlara yönelik olan bu çalışmada ön plana çıkan husus kadın çalışanların büyük bir bölümünün asgari ücret düzeyinde çalıştırılmalarıdır. Ayrıca kadın çalışanlar içerisinde sigortasız olarak çalıştırılanların sayıca çok olduğu ortaya çıkmıştır. Göze çarpan bir diğer konu ise bu sektörde çalışanların eğitim düzeyi düşüklüğüdür.

ACAR (2017), yüksek lisans tez çalışmasında kadın işgücüne yönelik ayrımcılık sorunu ele alırken Bursa serbest bölgesinde çalışmasını yürütmüştür. Günümüz koşullarında küreselleşmenin getirdiği olumlu etkilere rağmen çalışan kadınların yönetici konumuna yükselmiş kadın sayısı hala istenilen düzeyde değildir. Ayrıca kadınların işe alma, ücretlendirme, terfi gibi durumlarda verimlilik gibi faktörler değil de cinsiyet faktöründen etkilenmekte ve kadınlar ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadır.

SORAN (2011), küreselleşmenin Türkiye’de kadın işgücü istihdamı üzerindeki etkisi konulu yüksek lisans tez çalışmasında özellikle kadın istihdamı ve kadın işgücüne katılımı üzerinde durmuştur. Buna göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının altında yatan nedenler; cinsiyet ayrımcılığı, kırdan kente göç, eğitim yetersizliği ve kadının ev içi işleridir.

ÖZER Ve BİÇERLİ (2003-2004) yayınladıkları “Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi” adlı makalede Türkiye’de kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Kadın işgücünün emek piyasalarında daha yüksek oranlarda ücretli/yevmiyeli konumda çalışmalarını sağlanması için öncelikle ev kadınlığına ve ücretsiz aile işçiliğine hapseden nedenlere açıklık getirilmelidir.

Kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, makroekonomik açıdan sürekli istikrarlı büyüme ve zorlaştırıcı/engelleyici mevzuatın yeniden düzenlenmesi ile beraber kadın işgücüne katılımlarını arttıracaktır.

SÜRAL (2014), hazırladığı Türkiye’de kadın istihdamı: Fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve konulu makalesinde uygulamaya konulan mevzuat değişikliklerinin, plan, program ve projeler üzerinde durulmuştur. Buna göre tüm bu projelerin ve hukuki gelişmelerin olumlu sonuçlar doğurduğu ve kadının tarım dışı alanlarda istihdamı artmıştır. Son olarak kadın istihdamının arttırılmasında devletin ve yerel yönetimin yanı sıra, sendikaların, üniversitelerin, işletmelerin ve sivil toplum örgütlerinin de katkıları önemlidir.

BERBER Ve ESER (2008), Türkiye’de kadın istihdamının ülke ve bölge düzeyinde sektörel analizin yapıldığı bu çalışmada kadın işgücünün sektörlere göre nasıl dağıldığı üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda işgücü piyasalarındaki kadınların işteki durumları da detaylı incelenmiştir. Çalışmada kadınların yoğun olarak tarım sektöründe istihdam edildiği, hizmet ve sanayi sektöründe de çalışanların sayısı artmaktadır. Çalışan kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranının azaldığı, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların oranının arttığı saptanmıştır.

KORKMAZ Ve KORKUT (2012), hazırladıkları Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri ele alınarak detaylı incelenmiştir. Buna göre kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun tutumu ve kadınların istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin eksikliği kadının işgücüne katılımını engellemektedir.

Dünya Bankası ile Devlet Planlama Teşkilatı arasında işbirliğine dayalı olarak yayınlanan “Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında son dönemlerde gözlenen eğilimler” adlı çalışma raporunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının üzerinde durulmuştur. Rapora göre 1980’de kadınların işgücüne katılımı %48 düzeyindeyken, 2006’da %26 seviyesine düştüğünün ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılım düzeylerinin bütün OECD ülkelerinin gerisinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca raporda kadınların tarım sektöründeki azalışı,

ekonominin diğerk sektörlere artışından olmayıp tarım sektöründen ayrılan kadınların kentlerde iş bulamadıklarından dolayı işgücüne katılımının düştüğü ifade edilmiştir.

4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışma Dargeçit ilçe merkezinde ikamet eden çalışan kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi sınırlılık olmuştur.
2. Araştırma sahasında iklim verilerinin uzun yıllık olmaması saha ile ilgili yorumlamalar yapılmasını sınırlandırmıştır.
3. Araştırma sahasının ve konunun spesifik olmasından dolayı daha önceden bu konu ile ilgili çalışılmamıştır. Bu durum literatür konusunda birtakım sınırlılıklar getirmiştir.
4. Bu çalışma anket, mülakat ve gözlem gibi veri toplama yöntemleri ile sınırlıdır. Sahada denekleri bulmak ve anket uygulama zorlukları nedeniyle nitel araştırma yöntemlerinden olasılıklı olmayan örnekleme tipi kullanılarak gelişigüzel kolaycı metotla örneklem alınması bir sınırlılık oluşturmıştır.
5. Araştırma sahasında yaz mevsimin sıcak olması nedeniyle anket çalışmamızı kış ve bahar aylarına sığdırmamıza neden olmuştur.
6. Araştırma sahamızda mevsimlik işçi göçü nedeniyle belirli dönemlerde kadın işgücünün bulunmaması sınırlılık olmuştur.
7. Araştırma sahasında anadilin Kürtçe olmasından dolayı bazı deneklerle iletişimde sıkıntılar yaşanmıştır.

I. BÖLÜM: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Kadın işgücü konulu bu tez çalışmasının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikli olarak belli bazı kavramlara ve kuramlara açıklık getirilmesi gerekir. Bu bölümde çalışmamızın temel taşlarını oluşturan işgücü, kadın işgücü, işsizlik, istihdam ve işgücüne katılım oranı gibi kavramlara değinmeye çalışılmıştır. Ayrıca kadınların işgücü piyasasında yer almaları ile ilgili olarak kuramlara açıklık getirilerek bölüm sonlandırılmıştır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. İşgücü Ve İstihdam

Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar. İşgücü, bir ülkede çalışma çağında -15 ve üzeri yaş- olan istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını ifade etmektedir. Mevcut dönemde istihdam edilenlerin yanı sıra, istihdam edilme arzusunda olan işsizler de işgücü içinde değerlendirilmektedir (TÜİK). 15 yaşından büyük olup çalışan veya aktif olarak iş arayanlar işgücü olarak adlandırılır. Yani istihdam edilenlerle işsizlerin toplamı işgücünü oluşturmaktadır.

$$\text{İşgücü} = \text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}$$

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

İstihdam belirli bir dönem içerisinde bir işe sahip olanlardır. İstihdam iki guruptan oluşur.

1.1.1.1. İşbaşında Olanlar

TÜİK' e göre işbaşında olanlar; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içerisinde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunan kişilerdir.

1.1.1.2. İşbaşında Olmayanlar

İş başında olmayanları TÜİK şöyle tanımlamaktadır: İş ile bağlantısı devam etmekle beraber, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilirler.

1.1.2. İşsizlik

Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler (TÜİK). İşsizlik oranı da işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

2018 yılı ocak ayı TÜİK verilerine göre 2.051.000 erkek ve 1.357.000 kadın işsizdir. Genel işsizlik oranları ise kadınlarda %13.4 ve erkek işsizlik oranı %9.6 olmuştur. Buradan hareketle kadınların erkeklere oranla işsizlik oranları yüksektir. Bu oranın azaltılması için kadınlara istihdam alanlarının daha fazla sağlanması gerekir.

1.1.3. İşgücüne Katılım Oranı (İKO)

Türkiye İstatistik Kurumunun yapmış olduğu tanıma göre işgücüne katılma oranı (İKO) işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus; okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane, hapisane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler ile yabancı uyruklular dışında kalan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanmıştır. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa; 'aktif nüfus' da denilmektedir.

$$\text{İşgücü} = \text{Çalışanlar} + \text{İşsizler}$$

Buradan hareketle,

$$\text{İşgücüne katılım oranı} = \text{İşgücü} / \text{Aktif Nüfus}$$

Diğer bir tanıma göre ise İKO, belirli bir zaman içerisinde istihdam edilenlerle aktif olarak iş arayanların toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranına işgücüne katılma oranı denir. (Pınarcıoğlu, 2006:19). İşgücüne katılım oranı ekonomi kararlarının alınmasında belirleyici olmaktadır.

1.1.4. Kadın İşgücü

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla ekonomik ve sosyal yaşamın bir yanını kadınlar diğer yanını ise erkekler oluşturmaktadır. Ancak kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları erkeklere göre son derece düşüktür. Gelişmiş ülkelerde kadınların durumu daha iyi olsa da dünyanın hemen her yerinde erkeklerin gerisinde oldukları bir gerçektir.

Kadın çalışma hayatına katıldığında aile içinde karar verme mekanizmasına dahil olmuş, pek çok kararı kendisi verebilmiş ve parasal açıdan daha özgür olmuştur. Çalışan kadın ekonomik yönden bağımsızlaşırken bu bağımsızlık çeşitli olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Kadınlar genellikle kadın işi sayılan belli işlerde çalıştırılarak geleneksel rollerini de yerine getirme gayretinde olmuşlardır. Ev dışında çalışan kadın hem dışarı işini hem de ev içerisindeki sorumluluklarını birlikte yürütmek zorunda kalmıştır.

Tarihsel süreç içerisinde kadını tanımlarken çeşitli ifadeler kullanılmaktadır. Kimileri kadına yaşadığı yerle bağlantılı olarak bir tanımlama yaparken, kimisi de kadına uğraştığı ekonomik uğraş ile ilgili bir tanımlamaya gitmektedir. Çeşitli nedenlerden dolayı yurt dışına göç eden Türkiyeli kadınlardan yabancı ülkelerde bahsedilirken, başörtüsü gibi “farklılık göstergeleri” üzerinde durulmakta ve Türkiyeli kadın tarihsel süreç dışında ve geleneklerin esiri görülmektedir. Örneğin “Türkiyeli genç kızlar” ifadesi, genelde “evlerine hapsedilen”, “bakire olarak evlenen”, “küçük kardeşlerine bakmak zorunda oldukları için okula gidemeyen” olarak görülmektedir. (Tekeli, 1993).

1.2. Kuramsal Çerçeve

Kadınların işgücü piyasasında yer almaları ile ilgili olarak farklı kuramlar bulunmaktadır. Kimi kuramcılar cinsiyet ayrımcılığı ile ilgilenirken kimi de kadına

biçilen role göre konuya yaklaşmıştır. Genel itibari ile bu kuramları dörde ayırabiliriz.

1.2.1. Neo-Klasik Emek Piyasası Kuramı

Neo-klasik emek piyasası kuramına göre kadının üretimdeki rolü, toplam emek arzı ve bu emeğe olan talebe göredir. Kadın işgücü beceri düzeyi ile kazandığı marjinal verimliliğine bağımlı olarak istihdam edilmekte ve ona göre ücretini almaktadır. Bu kurama göre eğer kadınlar göreceli olarak düşük ücret kazanıyorlarsa bunun nedeni becerilerinin nitelikleridir (KSSGM, 1999: 28-29). Sonuç itibari ile kadınların beceri düzeyleri arttıkça buna paralel olarak alacakları ücrette artacaktır.

1.2.1.1. Ayrımcılık Duyguları Modeli

Gary Becker işgücü piyasasında ayrımcılığı teorik olarak açıklayan neo-klasik ekonomisttir. Becker cinsiyet ayrımcılığının nedenini karşı cinse karşı kişisel bir önyargı veya duygusal yaklaşım olarak görmektedir. Onun geliştirdiği “Ayrımcılık Duyguları Modelinde” bu vurgulanmakta, bireylerin homoeconomics ve rasyonel olma çabasının onları ayrımcılık yapmaya yönlendirdiğini ileri sürmektedir (Yaprak, 2003: 20).

1.2.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

Çalışma yaşamında kadın-erkek ayrımcılığı ile ilgili geliştirilen bir diğer model ise, E.Phelps ve K.Arrow tarafından ortaya konan “İstatistiksel Ayrımcılık Modeli” dir. Bu modele göre işverenlerin sürekli bilgi ve belirsizlik ortamında işgören seçimi yaptıklarını, ne kadar özen gösterilse bile işe alacakları personelin işte nasıl bir performans göstereceklerini bilemediklerini belirtmektedir. Ayrıca işe alınanların ne kadar süre işte çalışacaklarını bilemediklerini vurgulayan bu modele göre, işverenler bu belirsizlikler karşısında toplumun yerleşik düşünce ve inanışlarına başvuracaklardır (Çolak ve Kılıç, 2001: 21).

1.2.1.3. İşgücü Piyasasında Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

Bir başka model olan “İşgücü Piyasasında Aşırı Kalabalıklaşma Modeli” ise B.Bergman tarafından geliştirilmiştir. Modele göre aşırı kalabalıklaşma, kadın ve erkek arasındaki ücret dengesizliğinin erkek ve kadınların farklı mesleklerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla eğer kadınların yoğun olduğu

işlerdeki ücret, erkeklerin yoğun olduğu işlerdekinden yüksekse, erkekler de kadınların yoğun olduğu sektörlerle kayacak ve ücret farkı giderilene kadar hareketlilik devam edecektir (Çolak ve Kılıç, 2001: 28).

1.2.2. Marksist Kuram

Marksist kurama göre aile içerisinde erkek burjuva, kadın ise proletaryadır. Bu kuramda kapitalist sistem yedek işgücü piyasası oluşturarak işgücü piyasasını kontrol eder. Ekonomideki dalgalanmalara göre, bu yedek işgücü devreye girmektedir. Kadınlar da bu grubun içerisinde kabul edilerek gizli yedek işgücü ordusunu oluşturmaktadırlar.

Marksizm gücün dağılımında eşitsizlik sorunuyla ilgilenerek bazı sınıfların diğer sınıflar üstündeki gücü ile erkeklerin kadınlar arasındaki gücü arasında ilişki kurmaktadır. Çalışma yaşamının işleyişini, genel toplumsal ilişkiler içerisinde kabul ederek, cinsiyet temelindeki eşitsizlikler de üretim ilişkiler çerçevesinde incelenmektedir. Marksist düşünce toplumu bir sınıf sistemi olarak ederek cinsiyetlerin farklı sosyal deneyimlerini göz ardı etmektedir. Bireyler yaptıkları işe göre sınıflara ayrılmaktadır (Nasır, 1997: 25-26).

1.2.3. Ayrılmış Emek Piyasası Kuramı

Emek piyasasının tekdüze bir yapıda olmadığına inanan ayrılmış emek piyasası kuramı işgücü piyasasının farklı tabakalardan oluştuğu görüşündedir. Buna göre çalışma koşullarının ve davranış kurallarının farklı olduğu alt piyasa ve farklı süreçlerin olduğu yapılardan söz etmektedir. Birincil işgücü piyasasında eğitilmiş, nitelikli işgücü uygun koşullarda istihdam olanağı bulurken, ikincil piyasada ise bu piyasada iş bulamayan işçiler güvencesiz koşullarda, daha düşük ücret ile iş bularak istihdama dahil olmaktadır (KSSGM, 1999: 28). Kadın işgücü, erkek işgücüne oranla eğitim yetersizliği ve karşılaştığı çeşitli sorunlar nedeniyle ikincil piyasadaki ucuz ve güvencesiz işgücü arzını meydana getirmektedir.

1.3.4. Feminist Kuram

Cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak kadın-erkek arasında eşitliği savunan feminizm hareketi, Fransız Devriminden sonra kadın özgürlüğünün, kadın haklarının savunulması şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu kuram cinsiyet açısından kendinden

önceki kuramların bakış açısına karşı farklı bir tutum içerisinde olmuştur. Bu kurama göre iktisat, öncelikle toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkeğin rollerini tanıtır ve bunun doğal sonucu olarak kadını özel alana sıkıştırılmaktadır. Kadının ev içi iktisadi faaliyetleri, piyasa dışı faaliyetler olarak önemsiz ve ikincil iş olarak görülmektedir. Bunun neticesinde kadınların faaliyetleri iktisatta göz ardı edilmektedir.

Feminist kuram eşit haklara sahip olma düşüncesinden yola çıkarak erkeklere tanınan özgürlüklerden ve haklardan kadınlarında aynı şartlarda yararlanması, aynı medeni hukuksal statüde olunması gerektiğini savunmaktadırlar. kadının gerçek anlamda tam olarak bağımsız ve eşit hukuksal konuma gelmesi gerektiğini ön görmektedirler.

II. BÖLÜM: KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ VE KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER

Kadın için çalışma hayatı ilk çağlardan beri ikincil iş statüsündedir. Birincil iş her zaman ev işler ve çocuk bakımı olmaktadır. Tarım sektörünün egemen olduğu kırsal kesimde kadınlar en az erkekler kadar çalışma hayatının içindedir. Çünkü kırsal kesimde çalışma ev işlerinin bir uzantısı olarak görülmektedir. Kadın annelik ve ev işleri gibi geleneksel görevleri ile kırsal kesimdeki çalışma hayatını rahatlıkla bir arada yürütmektedir. Bu nedenle kırsal kesimde kadının çalışma hayatındaki varlığı genellikle tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi şeklindedir.

Tarım toplumlarında kadının işgücüne katılımı yüksek iken, kentleşme-sanayileşme geliştikçe de kadının işgücüne katılımında önce azalma sonra artış gözlenmektedir. Özellikle, kadının eğitim düzeyindeki artış kentlerde çalışan kadın oranını hızla artırır. Sanayi ve hizmet sektörlerinde kadının işgücüne katılımı esas olarak ücretli işçilik şeklinde olduğundan ev ile iş mekânlarının farklı olması ve çekirdek ailenin ağır basması, kadın katılım oranını tarıma oranla düşürür. Ancak eğitim düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı olarak ücretin yükselmesi ve elektronik eşya rahatlığı, kreş vb. diğer etkenler, kadın katılım oranının düzenli olarak yükselmesini sağlar.

Geçmişten günümüze gelinen sürece baktığımız zaman kadının çalışma yaşamına katılması sanayi devrimi ile birlikte olmuştur. Bu dönemden önce kadınların toplumsal hayatta geleneksel anne, ev kadını ve eş rolünde olmuştur. Ancak sanayi devrimiyle beraber kadının ev eksenli bu rollerinin yanı sıra ücret karşılığı çalışmasının önü açılmıştır.

Sanayi devrimi ile o dönemin koşullarında istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik şartlar karşısında ezilen sınıfa oluşturmıştır. Buna karşılık İngiltere’de ilk defa kadın işçilerin çalışma yaşamını düzenleyen yasalar çıkarılmış ve buradan diğer toplumlara da yayılmıştır (Kocacık–Gökkaya, 2005:197). Bu dönemde Sanayileşmenin bu ilk döneminde kadın istihdamı özellikle tekstil sektöründe yoğunlaşmıştır. Düşük ücret ve kötü çalışma şartlarına ilaveten günde 12 saatlik mesailer uygulanmıştır. Diğer taraftan imalat sanayinin tarım sektöründen boşta kalan kadın işgücüne yeterli istihdam sağlayamaması, kadın işgücünün önemli bir

kısının kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmasına yol açmıştır (Karataş, 2006: 14).

2.1. Dünyada Kadın İşgücü

Kadının işgücüne katılımında Sanayi Devrimi başlangıç noktası olarak kabul edilmiş, kadınlar bu dönemle beraber çalışma hayatına katılmışlar. Dünyadaki kadın işgücünün tarihsel gelişimini sanayi devrimi öncesi, sanayi devrimi sonrası ve küreselleşme dönemi olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmıştır.

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Sanayi devrimi öncesi kadın işgücü başlığı altında ilkel dönemden sanayi devrimine kadar olan süreçte kadının çalışma yaşamına katılımı ve kadının toplumsal hayattaki konumunda meydana gelen değişimlere değinilecektir. Sanayi devrimi öncesi kadın işgücünü daha iyi ele almak için bu bölümü kendi içinde alt başlıklara ayırabiliriz:

2.1.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın İşgücü

İlkel toplumda insanlar arasında özel mülkiyetin olmaması ve gezici topluluklar halinde yaşanması sonucu olarak erkeğin kadın karşısında üstün bir konumu olmamıştır. Üretmenin doğaya ait bir özellik olarak görüldüğü dönemde kadın üretkenliği ve yaratıcılığı ile doğaya eşit tutulmuştur.

Bu dönemde sınıfsız ve sömürünün olmadığı bir toplum yapısı hakimdi. Bu toplumlarda doğal koşullar içinde yaşamlarını sürdüren insanlar arasında biyolojik farklar daha fazla ön plana çıkmaktaydı (Çullu, 2009: 22). Şöyle ki; kaba güç isteyen avlama işlerini erkek ve toplama işlerini de kadın üstlenmiştir.

Zamanla insanların yerleşik hayata geçmesiyle beraber toplumdaki dengeler değişmiştir. Hayvanların evcilleştirilerek tarımda kullanılması, sabanın icat edilmesi, madencilik ve balıkçılık gibi yeni uğraş alanlarının ortaya çıkması toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarını yeniden şekillendirmiştir. Yerleşim yerlerinin hızla kurulmasıyla beraber mübadele ekonomisi doğmuş; insanların hemcinslerine karşı mücadele ve egemen olma çabası savaşlara yol açarken, fiziksel güç ön plana çıkmıştır (Duruoğlu, 2007: 62). Bu yeni toplum düzeninde kadının toplumdaki rolü

de değişmiştir. Kadınlar ev bu dönemde ev içi işler sınırlandırılırken, erkek karşısında kadın daha pasif hale gelmiştir.

2.1.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın İşgücü

Toplumsal hayatta köklü değişikliklerin meydana geldiği bu dönemde insanlar göçebelikten yerleşik düzene geçmiştir. Yerleşik düzene geçiş ile beraber toplumda ataerkil aile düzeni hakim olmuştur. Bu dönemde toplumun işgücü ihtiyacı savaşlar sonucu elde edilen kölelerden karşılanmıştır. Bu köle işgücünün büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmıştır. Ayrıca kadın-erkek ayırımı yapılmaksızın işgücünde çalıştırılmışlardır.

Kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit olduğu tek dönem kölelik dönemi olarak kabul edilmektedir. Yapılan işin karşılığının ödenmemesi, kariyer farklılığının olmaması ve köle sahiplerinin uyguladığı kötü muameleler böyle bir eşitliği ortaya çıkarmıştır (İçin, 2012: 14).

2.1.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın İşgücü

Kölelik düzeni yerini 15. yüzyıla kadar devam edecek olan feodal düzene bırakmıştır. Bu dönemde tarımsal faaliyetler derebeyi kesiminin hakimiyetinde bulunmaktadır. Kentlerde ise; çeşitli loncalar aracılığı ile üretim ve ticaret sağlanmıştır. Kırsal alanda tarımsal faaliyetlerinde kadınlar ve kız çocukları çalıştırılmışlardır.

XVI. yüzyılın sonunda kadınların iş hayatından uzaklaştırılmaları ile ilgili baskılar artmış ve evli kadınlar hukuken tamamen kocalarına bağımlı hale getirilmişlerdir. Güçlenen burjuvazi, kadınların ev kadını olmasını yücelten bir modeli benimsemiştir. Gerçekleşen reform hareketleri de kadına yarar sağlayamamış aksine onların haklarına daha çok zarar vermiştir. XVI. yüzyılda manastırların kapatılması ve kilise okullarına kızların alınmayışları, başka eğitim olanakları olmayan kızların eğitim hayatlarına zarar vermiştir. Bu kısıtlamalar kadınların sadece meslek sahibi olmalarını giderek zorlaştırmakla kalmamış, bilimsel ve sanatsal alanda elde ettikleri başarılarını eş, baba ya da erkek kardeşlerinin başarıları şeklinde topluma sunmak zorunda bırakmıştır (Çakmak, 2004: 42).

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

1750’lerden itibaren İngiltere’de başlayan sanayileşme süreci geçmişten bu yana benimsenen işbölümünü değişime uğratmıştır. “Sanayi Devrimi” adı verilen bu süreç ilk olarak çırkır makinesinin icat edilmesi ile başlamış, 1782 de James Watt tarafından yapılan buharlı makinenin icadı ile başta demir-çelik üretimi olmak üzere diğer sektör ve ülkelere de ulaşmıştır (Biçerli ve Özer 2004: 57). İnsanların fabrikalara yönelmelerini ifade eden teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişikliklere yol açan bu büyük değişime “Sanayi Devrimi” denilmiştir (Ekmekçi, 2004: 17).

Kadınlar tarihsel süreçte farklı ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak sanayi devrimi kadının çalışma yaşamında ayrı bir öneme sahip olmuştur. Çünkü sanayi devrimi ile beraber kadınlar ilk kez ücret karşılığında iş hayatına katılmışlardır. Yine bu dönemde el emeği yerini seri üretimin yapıldığı fabrikalara bırakmıştır. Sanayi devrimi sonrasında gittikçe artan sayıda kadının çalışma hayatına dahil olması “Ücretli Kadın İşgücü” kavramının doğmasına neden olmuştur.

Sanayileşme ile birlikte tarım sektöründe istihdam edilmiş olan büyük nüfus, toprak sahipleri tarafından topraklarından çıkarılmış ve kentlere göç etmek zorunda bırakılmıştır. Bu süreç büyük ölçüde istihdam yapısının ve işgücünün değişmesine neden olmuş, nüfusun coğrafi dağılımının değişmesiyle kentlerde biriken yoksul insan yığınları gecekondulaşma ile birlikte çarpık kentleşmeye neden olmuştur. İşgücünün tarım alanından tarım dışı alana kayması kadınların kentlerde ücretli işçi konumuna gelmesinde etkili olmuştur (Güldal, 2006: 10).

Kadınların ücretli olarak işgücüne katılmalarının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerin en önemlisi ekonomiktir. Aile reisinin evin geçimini sağlamada yetersiz kalması nedeniyle kadınların çalışma yaşamına katılmasına neden olmuştur. İnce kıvrak, sabır gerektiren işler kadınlar ile özdeşleşirken, kas gücü, hız ve beceri gerektiren işler de erkek işi olarak özdeşleşmiştir. Bu yüzden bu dönemde kadınlar yoğun olarak tekstil sektöründe istihdam edilmişlerdir.

Kadınlara herhangi bir beceri gerektirmeyen niteliksiz ve düşük gelirli işlerde istihdam sağlanması, olumsuz çalışma şartlarını da beraberinde getirmiştir. Bu olumsuz çalışma şartları ile beraber kadınlarda çeşitli sağlık problemlerinin yaşanmasına neden olmuştur. Uzun saatler boyunca tozlu ortamlarda çalışmak

zorunda kalan kadınlarda öksürük, astım, verem gibi hastalıkların sık görülmesine neden olmuştur.

XIX. yüzyılın ortalarından itibaren Sanayi Devrimi'nin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere liberal devlet anlayışının değişmesi, karışımçı müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmesiyle birlikte kadının çalışma hayatında karşılaştığı olumsuz koşullar hafifletilmeye çalışılmıştır. Yine bu dönemde Batılı ülkelerde çalışma sürelerinin yasalar ile sınırlandırılması, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması gibi koruyucu politikalar uygulamaya konulmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). Ancak alınan tüm bu önlemler yetersiz kalmış yada pratiğe dökülmemişlerdir.

2.1.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü

1970'lerin başından itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan dönemsel ekonomik bunalım üretimde verimlilik düşüklüğü, kâr oranlarında azalma, enflasyon ve işsizlik şeklinde kendini göstermiş, bunalımdan çıkış için teknolojik yenilenmeye gidilmiştir. Aynı zamanda sanayide egemen olan Fordist kitlesel üretim yerini esnek üretim süreçlerine bırakmıştır. Japonya'da uygulamaya konulan "esnek üretim" biçiminin sağladığı başarı batılı ülkelerde de dönüşümü zorunlu kılmış, artan rekabet kapitalist ekonomilerde yeniden yapılandırma sürecini başlatmıştır. Yeniden yapılanma üretimde değişimi de beraberinde getirmiş, mavi yakalıların gücü zayıflarken beyaz yakalıların önemi artmıştır. Bu değişim bir anlamda "İkinci Sanayi Devrimi" olarak ele alınmıştır (Yılmaz, 2006: 44). Bu yeniden yapılanma olgusu emek piyasası için olumsuz koşulları beraberinde getirmiştir. Çünkü yeni teknolojiler daha az sayıda ve daha nitelikli işgücünü gerektirmiştir.

Yeni üretim örgütlenmelerinde üretim tekniği ve makinelerin esnekliği kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki değişim de önem kazanmıştır. Esnek üretim biçimi ile işçilerin sorumluluğu arttırılmış, beşeri sermaye dikkate alınarak ücret düzeyi ve iş güvencesi kişisel başarıya göre belirlenmiştir. Görev sınırlamalarında ise esneklik yapılmış ve hizmet içi eğitim yaygınlaştırılmıştır (Eraydın, 2000: 27-28).

Değişim ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarında, işgücü arzında ve ücret düzeylerinde ciddi değişiklikler meydana gelmiştir. Nitekim gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin büyük katkısı olmuştur. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu kadın işgücü

katılım oranının artmasını sağlamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 35). Bugünkü yeniden yapılanma ile beraber hemen her ülkede kadın istihdamında önemli bir atış meydana gelmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının giderek artması ile birlikte kadınlar uzmanlık gerektiren işlerde çalışmaya başlamışlardır. Ucuz, her dediklerini yerine getiren ve örgütsüz bir işgücü olarak kullanılan kadınlar, istihdama katılım oranları arttıkça sömürülmeye açık hale gelmişlerdir.

Kadınların işgücüne katılımının artması ile beraber dünya genelinde yapısal özellikleri nedeni ile benzer özelliklere sahip bir emek grubu meydana gelmiştir. Küreselleşmenin de etkisi ile ortaya çıkan bu ortak özellikler şöyledir:

- *Kadınlar işgücü piyasasında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilecek bir emek kaynağını oluşturmaktadır.*
- *Ücretli kadın emeği değeri düşük bir emektir. İşkollarına ve yapılan işe göre değişmekle birlikte, kadınlar genellikle erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret almaktadırlar.*
- *Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek bir emektir.*
- *Kadınlar işgücü piyasasına girerken işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı piyasada kendi arzu ettikleri değil, kendileri için önceden belirlenen işler arasında seçim yapmak durumundadırlar. Bu işlerin yer aldığı sektörler emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan kolay etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerdir.*
- *İşyeri içinde kadınlar ile erkekler arasında cinsiyete bağlı olarak farklı bir ayrışma söz konusudur. Kadınlar düşük statülü işlerde yoğunlaşırken, vasıfsız oldukları için yönetici görevlerde istihdam edilmemektedir. İşe alma, görev dağılımı, terfi, iş eğitimi ve yükselme fırsatlarının kullanılmasında, otorite, denetim ve kontrole tabi olmada, çalışma biçim ve koşullarının saptanmasında ayrımcılıkla karşılaşmaktadır.*
- *Kadınlar ücretli işçiler olarak kolektif bir şekilde örgütlenmemekte, sendikalarda örgütlendikleri takdirde yönetime katılmaları, karar alıcı ve politika saptayıcı birimlerde çalışmaları zor olmaktadır. Özellikle kadınları*

ilgilendiren sorunlar sendika politikalarına yansımamaktadır (Ecevit, 1998: 268).

2.2. Ülkelere Göre İşgücüne Katılım Oranı (İKO)

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) yoksulluğun ortadan kaldırılması, eşitsizliklerin ve dışlanmanın azaltılması için çalışmaktadır. Ayrıca ülkelere sürdürülebilir kalkınmanın azaltılması sağlanması için politikalar, liderlik becerileri, ortaklık yetenekleri geliştirme ve kurumsal kapasite inşa etme konularında yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

UNDP hükümetler, sivil toplum kuruluşları, uluslararası şirket ve örgütlerle işbirliği halinde, kalkınma alanında ekonomik ve sosyal çalışmalar yapmakta, ülkelerin kendi bünyelerine uygun kalkınma modelleri geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Türkiye UNDP ile ilişkileri 1950’li yıllara kadar uzanır. Bu tarihten sonra Türkiye’de UNDP’ nin teknik yardımı çerçevesinde sosyal ve ekonomik alanda birçok proje hayata geçirilmiştir.

UNDP yayınladığı 2016 yılı raporundan hareketle ülkelerin işgücüne katılım oranlarını incelemeye çalışıldı. Yayımlanan verilere göre ülkelerin kalkınmışlık düzeylerine göre işe katılım oranlarını dört grupta ele almaya çalışacağız. Yüksek insani gelişim grubunda yer alan ülkelere rastgele olarak on ülke seçerek kadın ve erkek işgücüne katılımlarını ele alınmıştır. Buna göre işe katılım oranının en yüksek olduğu ülke kadınlarda %61.2 ile Norveç olmuştur. Yine kadınlarda iş gücüne katılımın en düşük olduğu ülke %20.1 ile Suudi Arabistan olmuştur. Kadınların iş gücüne katılımında en yüksek Norveç ‘ten sonra sırasıyla %58.6 Avustralya, %54.5 Almanya, %52.2 Slovenya, %50.7 Fransa, 549.1 ile Japonya takip etmektedir(Tablo 1). Erkeklerin işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %91.6 ile Birleşik Arap Emirlikleri olmuştur. Tüm bunlardan hareketle toplumsal yapı, dini inanışlar ve hayat tarzı kadınların iş gücüne katılımında etkilidir.

Tablo 1: Çok Yüksek İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)

Çok Yüksek İnsani Gelişim	Kadın (%)	Erkek (%)
1. Norveç	61.2	68.5
2. Avustralya	58.6	70.5
3. Almanya	54.5	66.4
4. Slovenya	52.2	63.0
5. Fransa	50.7	60.1
6. Japonya	49.1	70.2
7. Kuveyt	48.4	84.5
8. Birleşik Arap Emirlikleri	41.9	91.6
9. Malta	38.8	66.0
6. Suudi Arabistan	20.1	79.1

Kaynak: Human Development Report 2016.

Dünyada her dokuz insandan biri aç, her üç insandan biri yetersiz besleniyor. Her yıl yaklaşık 15 milyon kız çocuğu, ya da her iki saniyede bir kız çocuğu, 18 yaşından önce evlendiriliyor. Dünya genelinde her gün 18.000 kişi hava kirliliği nedeniyle ölüyor; yılda 2 milyon kişiye HIV bulaşıyor. Her dakikada ortalama 24 kişi yerinden yurdundan ediliyor. Böylesi temel yoksulluklar, çeşitli gruplarda oldukça yaygındır. Kadınlar ve kız çocukları, etnik azınlıklar, yerli halklar, engelliler, göçmenler gibi grupların hepsi, insani gelişmenin temel boyutlarında yoksulluk çekiyor (Human Development Report, 2016).

UNDP' nin yüksek insani gelişim kategorisinde yer alan ülkelerin işgücüne katılım (İKO) oranlarına bakarsak; kadının işgücüne katılımında ilk sırada gelen ülke %63.6 ile Çin gelmektedir. Çin 'den sonra kadın işgücüne katılımında ikinci sırada gelen ülke %61.9 ile Brezilya ve %57.7 ile Kolombiya gelmektedir. Daha sonra sırasıyla %52.4 ile Ukrayna, %48.6 ile Bulgaristan, %48.'le Özbekistan, %30.4 ile Türkiye gelmektedir. En düşük kadın işgücüne katılımı % 16.2 ile İran gelmektedir. İran 'nın Müslüman ülke olması ve sert yönetim şartları nedeniyle kadınlar iş hayatında geri planda kalmışlar. Erkek işgücüne katılımının en yüksek olduğu ülke

%78.7 ile Libya ve yine erkek işgücüne katılım en düşük olduğu ülke %60.1 ile Bulgaristan olmuştur (Tablo 2).

Tablo 2: Yüksek İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)

Yüksek İnsani Gelişim	Kadın (%)	Erkek (%)
6. Çin	63.6	77.9
9. Brezilya	61.9	68.3
4. Kolombiya	57.7	79.8
5. Ukrayna	52.4	67.4
1. Bulgaristan	48.6	60.1
8. Özbekistan	48.3	76.2
3. Türkiye	30.4	71.4
10. Sri Lanka	30.2	75.6
7. Libya	27.8	78.7
2. İran	16.2	72.7

Kaynak: HDR, 2016.

Raporda ayrıca kadınlar ve kız çocuklarına yatırım yapmanın çok boyutlu yararlarından söz edilmektedir. Eğitime verilen önem arttırılırsa gelecekte yüksek düzeyli işler için talebin çok yüksek olacağı, özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında kadınların yükseköğrenime devam etmek için yüksek desteğe ihtiyaç vardır. Kadınlar aynı zamanda, ev dışında ücretli iş ile evdeki ücretsiz bakım işlerini bir arada yürütmek ve bunun yanı sıra üretim ve üreme rollerini de dengelemek zorunluluğu altında yaşamaktadırlar. Esnek çalışma düzenlemeleri ve kreşler, okul sonrası programlar, yaşlı bakımevleri ve uzun süreli bakım tesisleri gibi daha geniş bakım seçeneklerinin bulunması, kadınların seçeneklerini artırabilir (HDR, 2016).

Orta insani gelişim kategorisinde yer alan ülkelerdeki kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %75.7 ile Myanmar olmuştur. En yüksek kadın işgücüne katılım oranını ikinci sırada sağlayan ülke %55.7 ile Namibya gelmektedir. Bu sıralamayı sırasıyla %50.9 Endonezya, %47.3 Türkmenistan, %43.1 ile Bangladeş ve %26.8 ile Hindistan gelir. Kadın işgücüne katılım oranının en düşük

olduğu ülke %15.1 ile Irak olmuştur. Erkek işgücüne katılım oranlarına bakacak olursak katılım oranının en yüksek olduğu ülke %83.9 ile Endonezya ve erkek işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke %60.2 ile Güney Afrika olmuştur (Tablo 3).

Tablo 3: Orta İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)

Orta İnsani Gelişim	Kadın (%)	Erkek (%)
8. Myanmar	75.1	81.1
5. Namibya	55.7	63.3
3. Endonezya	50.9	83.9
2. Türkmenistan	47.3	77.5
10. Güney Afrika	46.2	60.2
7. Bangladeş	43.1	81.0
6. Hindistan	26.8	79.1
9. Pakistan	24.3	82.2
1. Mısır	22.8	76.1
4. Irak	15.1	69.7

Kaynak: HDR, 2016

İnsani yoksunluklar aynı zamanda dinamik nitelik taşıyor. Düşük insani gelişme eşiğini aşmak, insanların mevcut ve gelecekteki tehditlerden korunmasını sağlamıyor. İnsanlar daha öncesine göre daha fazla seçeneğe sahip olsa dahi, bu seçeneklerin güvenliğine karşı tehditler olabiliyor. Salgın hastalıklar, şiddet, iklim değişikliği ve doğal afetler, yoksulluktan kurtulmuş olanların ilerlemesini çok çabuk sekteye uğratabilir. Bunlar ayrıca yeni yoksunluklar da üretebilir. Dünyada milyonlarca insan iklimle ilintili doğal afetler, kuraklık ve beraberinde gelen gıda güvensizliklerine açık hale geliyor ve niteliği bozulmuş araziden geçimini sağlamaya çalışıyor (HDR, 2016).

Rapora göre düşük insani gelişim kategorisinde yer alan ülkelerin işgücüne katılım oranlarında kadın-erkek işgücüne katılımında farkların bariz olduğunu görmekteyiz. Kadın işgücüne katılımın en düşük olduğu ülke %12.2 ile Suriye Arap Cumhuriyeti gelmektedir. Bu ülkede erkek işgücüne katılım oranı ise %70.8'dir.

kadın-erkek işgücüne katılımda en çok farkın olduğu yer Suriye Arap Cumhuriyeti'dir. Bu grupta yer alan ülkelerde kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülke %83.8 ile Madagaskar'dır. Daha sonra sırasıyla %71 ile Kamerun, %61.5 ile Haiti, %59.9 ile Angola, %25.8 ile Yemen ve %24.3 ile Sudan gelmektedir. Erkek işgücüne katılım oranında %89.1 ile en yüksek Madagaskar ve en düşük oranda %70.8 ile Suriye Arap Cumhuriyeti gelmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Düşük İnsani Gelişime Sahip Ülkelerde İşgücüne Katılım Oranı (%)

Düşük İnsani Gelişim	Kadın (%)	Erkek (%)
1. Madagaskar	83.8	89.1
2. Gambia	72.2	82.7
3. Kamerun	71.0	81.1
4. Haiti	61.5	71.4
5. Angola	59.9	77.1
6. Mali	50.1	82.3
7. Yemen	25.8	73.1
8. Sudan	24.3	72.2
9. Afganistan	19.1	83.6
10. Suriye Arap Cumhuriyeti	12.2	70.8

Kaynak: HDR 2016

2.3. Türkiye’de kadın işgücü

Türkiye’de kadının işgücüne ücretli olarak girme süreci ile dünyada kadının işgücüne dahil olma süreci birbirinden farklı değildir. Ekonomi kaynaklı faktörlerden dolayı kadınlar işgücü piyasasına dahil olmuşlar. Balkan savaşlarında erkeklerin orduya katılması sonucu oluşan işgücü açığı kadın işgücü ile kapatılmıştır. I. Ve II. Dünya Savaşları zamanında kadın istihdamı artmıştır.

Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel gelişiminin incelenmesi için yaşanan bu süreci Cumhuriyet Dönemi öncesi kadın işgücü, Cumhuriyet dönemi kadın işgücü ve 1980 sonrası kadın işgücü olarak üç başlık altında inceleyeceğiz.

2.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü

Tarih boyunca Türk kadınının konumuna bakıldığında farklı durumlar ile karşılaşılır. Göçebe hayatın olduğu dönemde Türk kadını toplum ve aile içinde saygı duyulan, erkek ile yan yana olan, erkekler gibi kılıç kuşanıp savaşan, at binen bir kişiliği temsil eder. Yerleşik hayata geçiş ile beraber kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı iş bölümü meydana çıkmış, kadının görevi ev içi işler olmuş, kadının yaşam alanı evin içi ile sınırlandırılmıştır (Doğramacı,1997: 3) Bu durumda da kadının toplum içinde ki yeri gerilemiştir.

İslamiyet'in kabulü ile beraber Türk toplumlarında kadının toplum içindeki statüsünde değişimler meydana gelmiştir. Toplumsal temellerini İslam dininden alan ve şer'i hukuku uygulayan Osmanlı'da kadın ve erkek hiçbir alanda eşit bir konumda görülmemekte, kadın ikinci planda yer almaktadır (Gelgeç Bakacak, 2009: 628). Osmanlı toplumunda kadının dış hayata aktif katılımı büyük ölçüde soyutlanmış, kadın ev içi rollerle sınırlandırılmış ve kadının kılık kıyafeti ise padişahın fermanlarına göre olmuştur.

Osmanlı toplumunda kadının toplumsal statüsü 1839 Tanzimat Fermanına kadar kısıtlanmış bir şekilde devam etmiştir. Ancak Tanzimat Fermanı ile beraber kadınların bazı temel hakları ele alınmış ve kadınların bu durumları tartışılmaya başlanmıştır. Yenilik hareketleri ile beraber Osmanlı toplumunda kadınlara çeşitli haklar verilmeye başlanmıştır.

1847'de kölelik ve cariyelik kaldırılmış, takip eden süreçte 1857'de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Bunun ile birlikte toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünen aydınların öncülüğünde 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız ortaokulları, 1863'de ilk sanayi okulları, 1870'de kız öğretmen okulları açılmıştır. 1869 yılında yayınlanan Maarif Nizamnamesi ile kız ve erkek çocuklarına ilköğretim zorunluluğu getirilmiştir. 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile de kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunluluğu anayasal düzenlemeye konu olmuş, kadınların eğitimi anayasal güvenceye alınmıştır (Çakmak, 2001: 41).

Kadınların elde ettiği eğitimdeki bu değişimler onların ücretli işgücü olarak çalışma hayatına dahil olmalarına imkan sağlamıştır. Kadınların eğitim imkanları artınca çalışma hayatında daha rahat iş bulma imkanına kavuşmuşlardır. Kırsal

kesimlerde kadınlar, aile içerisinde ücretsiz tarım işçisi olarak çalışmaktayken, kentsel alanda kadınların çalışma imkânları belirli alanlarla sınırlandırılmıştır (Kurnaz, 1991: 102).

Sanayideki gelişmeler ile beraber kadının çalışma hayatına dahil olması daha da kolaylaştırmıştır. Meşrutiyet Dönemi'nde görülen sosyal alandaki gelişmeler ile beraber erkek nüfusunun savaşlar nedeni ile azalması kadının ekonomik hayata dahil olma sürecini hızlandırmıştır. Batı toplumlarında yaşanan süreçler ülkemizde de yaşanmış, kadınlar düşük ücretler ile çalıştırılan işgücü olarak kullanılmıştır. Kadınların ücretli işgücü olarak kullanılması 1897 yılında, memur olarak çalıştırılması ise 1915 yılında gerçekleşmiştir. Yine kadınların tüccar ve esnaf olarak çalışma hayatında bulunması aynı dönemlere rastlamaktadır. 1915 yılında kadın çalışanlar ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılmış, kadınların yılda bir ay izin yapabilmeleri ve çalışma sürelerinin 15 saatle sınırlandırılması kabul edilmiştir (Kurnaz, 1991: 105).

I. Dünya savaşı sırasında toplumsal yapıda zorunlu değişimler meydana gelmiş, kadınların çalışma hayatına daha çok katılmalarını teşvik etmek amacı ile çeşitli dernekler kurulmuştur (Gürkan, 1976: s.121). Bu derneklerden biri de “Kadın Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi”dir. Müslüman kadınları değişik alanlarda daha fazla istihdama sokmak amacıyla kurulan kuruluş, iki buçuk ayda 14.000 kadının iş başvurusunu kabul etmiş, bir yıl içinde 8.860 kadın işe yerleştirilmiştir (Bekata Mardin, 2000: 6).

İş başvurularında ortaya çıkan artışlarla beraber yeni şubeler açılmaya başlamış, bunun yanında sermayeye ihtiyaç duyulmayan işlerde üretime geçmiştir. İş verilen ve ya işe yerleştirilen kadınlardan ücretlerinin %15'i oranında kesinti yapılarak, bu gelir ile yeni iş alanları oluşturulmuş ve savaşta kimsesiz kalan kadınlara kalacak yerler yapmak için kullanılmıştır (Yaprak, 2003: 102).

1917 yılında çıkarılan kararname ile evlilik kurumu yasal bir çerçeveye oturtulmuş, kadınlar ilk defa boşanma hakkına kavuşmuştur. Çok eşlilik ise kadının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır (Çakmak, 2001: 41). Devam eden savaş nedeni ile erkek nüfusun cephelere gitme zorunluluğu dolayısıyla kadınlar da zorunlu olarak iş hayatına girmiş ve ekonomik nedenler ile başlayan kadınların ücretli çalışması devam etmiştir.

2.3.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanı ile beraber kadınların her alanda söz sahibi olmalarının gerektiğinin önemi anlaşılmıştır. Bunu da gerçekleştirmek için yeni girişimlerde bulunulmuştur. Meslek okullarında ve üniversitelerde kızların öğrenim görmelerine izin verilmiştir. Sonuç itibari ile bu okullardan mezun olan kızların sosyal yaşamda mesleklerini icra etmeye başlamaları ile kadının statüsü de artmıştır.

1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile kadın-erkek ayırımı yapılmaksızın tüm çocuklar için ilköğretim zorunlu kılınmış, yine de 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile de eğitim tek çatı altında toplanmıştır. Bu yenilikler ile bugünkü çağdaş eğitimin esasları tespit edilip, milli eğitimin temeli oluşturulmuştur (Doğramacı, 1997: 81).

Kabul edilen Türk Medeni kanunu ile beraber kadınların toplumsal alanda erkekler ile eşit haklara sahip olmasına olanak sağlamıştır. Ayrıca erkeklere hak olarak tanınan çok eşlilik kaldırılmıştır. Boşanma hakkı, velayet hakkı ve mallar üzerinde tasarruf hakkı kadınlara da tanınmıştır. Yine 1930 yılında kadınlara belediye seçimlerine katılma hakkı tanınmıştır. 1934 de ise kadınlara seçme seçilme hakkı tanınmıştır. Kadına biçilen ev içi rolleri kırılarak kadın işgücüne dahil edilmiştir. Kadının eğitime, işgücüne ve siyasete dahil olması laik bir devletin en temel özelliklerinden birisidir.

Ülkede sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç emekçilerin korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler 24 Nisan 1930 tarihli “Umumi Hıfzısıhha Kanunu” (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun ile beraber yetişkinlerin yanı sıra kadın ve çocukların çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir. Bunun haricinde 1925 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı yasa ile başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların hakları yasal güvence altına alınmıştır. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanun ile kadınların çalışma hayatındaki hakları sigorta ile güvence altına alınmış, daha sonraki süreçte 1937 yılında kadınların maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmıştır. 1945 yılında ilk yürürlüğe giren sigorta kanunu özelliğini taşıyan “iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlar çalışma hayatında kadınları güvence altına almıştır. Cinsiyete göre ücrette ayırım yapılamayacağına

dair kanun 1950 yılında kabul edilmiştir. Belirtilen bu kanunla, iş sözleşmelerinde ve hizmet akitlerinde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı nedeni ile farklı ücret verilemeyeceği yasalaştırılmıştır (Ekmekçi, 2004: 32).

Kadının işgücüne katılması, işgücü potansiyeli olarak kullanılması Cumhuriyet politikalarının en önemli amacı olmuştur. Çünkü savaştan yeni çıkmış bir ulusun erkek nüfusu azalmış ve işgücü boşluğu oluşmuştur. Ortaya çıkan bu işgücü boşluğu kadın işgücü ile doldurulmaya çalışılmıştır. Savaşta katılan erkek nüfusun çoğunun dönmemesi büyük oranda dul nüfusu meydana çıkarmıştır. Bu kadın nüfus geçimini sağlamak için iş hayatına katılmak zorunda kalmıştır.

Ancak yapılan bu iyileştirmeler kadınların ücretli olarak çalışma yaşamında var olmalarını kolaylaştıramamıştır. 1923-1950 döneminde tarımın önde gelen sektör olması ve geleneksel toplum yapısının devam etmesi kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmıştır. 1950'li yıllara gelindiğinde ise kentleşmenin artmasına bağlı olarak kadınlar daha aktif bir şekilde çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. 1950'li ve 1960'lı yıllarda kentlerde sanayi işlerine göre hizmet işlerinin daha öncelikli olması, zorunlu kalınmadıkça kadınların sanayi sektöründe çalışmasına izin vermemiştir. Bu dönemde hızla gelişen hizmet sektörü kadınlara geniş iş olanakları sağlamıştır (Ecevit 1995: 117-128).

1970'li yıllarla beraber kentlerde artan olumsuz hayat koşullarına ve oranı artan işsizliğe rağmen buralarda çalışmak isteyen kadınların sayıları da artmıştır. Fakat 1980'li yıllardan itibaren sanayi sektörü kadınların çalışma talebine karşılık verememiş, her ne kadar hizmet sektörü sanayi sektörüne göre daha hızlı gelişme gösterse de bu sektörde kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmış, istihdam olanağı yaratamamışlardır 1980 de işçi çıkarma yasağının kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar meydana gelmiş, öyle ki 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20' lere kadar ulaşmıştır (Ecevit 1995: 120-121). Toplumsal açıdan yaşanan sınırlandırmalar kadınların işgücüne katılmalarını etkilemiş, çalışma yaşamına dahil olan kadın sayısı yıllar itibariyle değişimler göstermiştir. Bu nedenle kadınların eğitim seviyesi, yaşı, sektörel dağılımları, işsizlik ve istihdam durumları ile kayıtlılık durumlarının tespiti kadın işgücünün analizinde önemlidir (İçin, 2012: 29).

Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini 1985 yılında imzalamıştır. Ayrıca aynı yıl “5. Beş Yıllık kalkınma Planı” nda kadın konusu, ilk kez bir sektör olarak yer almıştır. 1989 yılında İstanbul Üniversite’de İlk “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi” açılmıştır. Kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan Medeni Kanunu’nun 159. Maddesi, Anayasa Mahkemesi’nce 1990 yılında iptal edilmiştir. Zorunlu temel eğitimi sekiz yıla çıkaran kanun, 1997 yılında kabul edilmiş ve kızların en az sekiz yıl zorunlu eğitim almalarına yönelik yasal yaptırımlar getirilmiştir. Uluslararası yasa niteliğinde olan CEDAW’ı Türkiye 1985 yılında imzalamış, 2004 yılında ise Türkiye raporunu sunmuştur (Ereş, 2006: 43). Türkiye son yıllarda Başbakanlığa bağlı olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü işbirliği ile kadın konusu ile ilgili önemli adım atmaktadır.

VIII. Beş yıllık kalkınma Planı’nda Türkiye’nin AB’ye tam üyelik hedefi doğrultusunda, ulusal norm ve standartlarda AB seviyesini yakalaması önemli bir fırsattır. VIII. Plan’ın öncelikleri de dikkate alınarak hazırlanan AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı 24 Mart 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Buna göre programın dördüncü bölümünde Sosyal Politika ve İstihdam alt başlığı altında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele kısmında, çalışma hayatı ile bağlantılı olarak basta Anayasa olmak üzere, çeşitli yasaların durumu ve taraf olunan uluslararası sözleşmeler çerçevesinde yapılması gereken mevzuat ve kurumsal düzenlemeler belirtilmektedir (Dinç, 2002: 15).

2.4. Kadınların İşgücüne Yönelik Yasal Düzenlemeler

Tarihsel süreç içerisinde kadına yönelik olarak iyileştirmelere ağırlık verilmiştir. Eskiden söz konusu edilmeyen ve zihinleri pek az meşgul eden çoğu problemler bugün dünyanın en önemli ve karmaşık konuları haline gelmiştir.

Kadın ve kadın hakları konusundaki ilk önce batıda, haklı olarak bir mücadele başlamıştır. Uluslararası planda, kadın sorunlarına yönelik olarak 1945 yılında, Birleşmiş Milletler tarafından kadın-erkek eşitliğinin kabulü ile ilk adım atılmıştır. Bu gelişmeden sonra 1951 yılında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) aynı işte çalışan kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği prensibini öngören 100 sayılı

sözleşmeyi onaylamıştır. Uluslararası alanda atılan bu önemli adımlara rağmen AT'de kadın erkek eşitliği konusunda gelişmelere paralel adımlar çok daha sonraları atılmıştır. AT'yi kuran Roma Antlaşmasında, münhasıran kadınlar yer almamaktadır. Roma Antlaşmasının 119. maddesinde açıkça çalışan kadınlar denilmektedir (Sıvacıoğlu, 1991: 5).

Ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, hükümetlerin, sivil toplum örgütlerinin, akademik çevrelerin ve ilgili toplum kesimlerinin kesintisiz çabaları ile mümkün olacaktır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme idaresi Başkanlığı (KOSGEB), Milli Eğitim Bakanlığı Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türk Sanayicileri ve Adamları Derneği (TÜSİAD), Kültür Bakanlığı, Üniversiteler ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kadınların emek piyasasında var olmaları için kendi bünyelerinde çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1475 Sayılı Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Toplu Sözleşme Mevzuatı, Asgari Ücret Yönetmeliği, Sendikalar Kanunu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu gibi birçok yasal düzenlemelerde cinsiyetler arası ayrım yapılamayacağına dair hükümlere yer verilerek kadın işgücü yasal olarak koruma altına alınmaktadır (Büyüknalbat, 2009: 65)

Kadın ile ilgili Türkiye'deki gelişmelerden biriside 1990 yılında “Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü” nün (KSSGM)” kurulmasıdır. KSSGM, uluslararası yükümlülükleri ve ulusal düzeydeki kadın çalışmalarını hayata geçirmek için çalışmaktadır. Ayrıca kadın haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek ve kadınların hak, fırsat ve olanaklardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere aktif olarak çalışmalar yürütmektedir.

Türkiye'de kadının iş hayatına katılımını arttırmak için çeşitli yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemeler ise şöyledir:

2.4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadınlar Yararına Özel Olarak Öngördüğü Düzenlemeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 50. Maddesi itibari ile kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı gibi küçükler ve kadınlar gibi bedeni yetersizliği olanların özel olarak korunmaktadır. Bu yasa ile kadınların çalışma özgürlüğü sınırlandırılmış gibi görünse de bu sınırlamalar kadınların yararına olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, kadın işçilerin yer ve su altı işlerde çalıştırma yasağı, kadın işçileri gece çalıştırma yasağı, kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasağı ve kadın işçilerin hamilelik ve analık durumlarında çalıştırılması gibi konularında düzenlemeler yapmıştır.

2.4.1.1. Kadın İşçilerin Yer Ve Su Altı İşlerde Çalıştırma Yasağı

Türkiye ILO'nun 45 nolu sözleşmesini onaylamış ve kadınların yer ve su altında çalışması yasaklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi aynen 1475 sayılı İş Kanunu döneminde olduğu gibi maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklamıştır. Bu hüküm dayanağını kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını öngören Anayasa'nın 50. maddesinden almaktadır (Yuvalı, 2013;s.103). Bu düzenleme ile beraber çalışan kadınların çalışan kadınların iş hayatında yapamayacakları ağır işlerde çalıştırılmalarının önüne geçilmiştir.

2.4.1.2. Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı

Yeni iş kanunu ile çalışma hayatına giren bir başka düzenleme de kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına olanak sağlayan yasadır. Gece çalıştırma yasağı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69.maddesi sanayi ait işlerde kadın işçilerin gece çalışması yasaklanmıştır. Ancak kanunda bir istisna getirilerek, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenecektir (Dinç, 2002: 6).

Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Yine ilgili yönetmeliğe göre, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler(Md. 6). Yine aynı işyerinde çalışan kadın ve kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence imkanları ölçüsünde karşılanmalıdır(Md. 8/II) (Yuvalı, 2013: 104).

2.4.1.3. Kadın İşçilerin Ağır Ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı

Kadınların biyolojik yapısı gereği ağır işlerde çalışması uygun değildir. Bu yüzden yeni bir düzenleme getirilmiştir. 09.04.1973 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne bağlı cetvelde hangi işlerin ağır ve tehlikeli olduğu ve bunların hangilerinde kadınların çalıştırılmayacağı gösterilmiştir. Ancak ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip o konudaki işi meslek edinen kadınların ay hali günlerinde 5 gün süreyle ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacakları belirtilmiştir (Yaprak, 2003: 145).

2.4.1.4. Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarında Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu ile kadın işçilere analık ve emzirme durumunda tanınan haklarda gelişmeler sağlanmıştır. Bu gelişmelere göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmamaları esastır. Kadının çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre daha eklenmektedir. Fakat, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu durumda ise kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 307).

4857 sayılı İş Kanunun 88.maddesi, işverenlerin emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gereken durumların veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabileceklerinin Yönetmelikle düzenleneceği hükmünü getirmiştir. Yaşları

ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (Özmen, 2017: 9).

2.4.2. İşe Girme Ve Çalışma Şartlarının Tespitinde Cinsiyet Eşitliği

İş hayatında kadın-erkek çalışanların işe girme ve eşit ücret alma konuları gündeme gelen konulardan biri olmuştur.

Konuya genel itibari ile bakıldığında 4857 sayılı İş Kanunu'nun cinsiyete dayalı ayrımcılığa her yönüyle karşı çıkmaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda anayasanın 10. Maddesini temel alan İş Kanunu cinsiyet ayrımı yasağını mutlak ayrımcılık yasağı olarak öngörmüş ve söz konusu maddenin üçüncü fıkrasında ise; işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağını ifade etmektedir (Yuvalı, 2013: 95).

Sonuç olarak diyebiliriz ki; TCK'nin 122. maddesi hükmü karşısında işveren işe almada cinsiyet, dil, ırk, renk, özürlülük vb. gibi sebeplere dayanarak ayrımcılık yapamaz.

2.4.3. Ücrette Eşitlik

Çalışma hayatında kadın her zaman ucuz işgücü olarak görülmektedir. Bu durum kendini kriz dönemlerinde de göstermektedir. Çünkü kriz döneminde işverenlerin işten çıkarmaların çoğunluğunu kadın işçilerden yana kullanmaktadır. Bu durum kadının yaradılışında kaynaklanan biyolojik nedenlere, sosyal, geleneksel, ailevi ve eğitim düzeyi ile alakalıdır.

Hukukun her alanında geçerli olarak kabul edilen eşitlik ilkesinin bir yansıması olarak, İş Kanunu'nda kadın-erkek işçi ücretleri eşitliği ayrıca düzenlenmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu ülkemizin de onaylamış olduğu 100 sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme’ye uygun olarak yeniden düzenlenmiş ve aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılmayacağı öngörülmüştür(İK.md. 5/IV). Ayrıca İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulamasını haklı kılmayacağı açıkça hükme bağlanmıştır(İK. Md. 5/V). Bunun yanında hamilelik halinde hamile işçinin sağlığını bozmayacak daha hafif işlerde çalışması durumunda, ücretinde bir indirimle gidilemeyeceği öngörülmüştür(İK. Md. 74/4).

Kadınlar ile erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine yol açan temel neden ataerkil düşüncenin egemen olmasıdır. Toplum evin reisini erkek olarak görmekte; kadını ise ev işi, çocuk bakımı ve yemek gibi işleri yapmakla görevli görmektedir. Bu görüş işverenlerde de görülmekte kadınlara erkeklere nazaran daha az ücret verilmektedir. Kadınların çocuk ve ev işleri nedeniyle kısmi zamanlı işleri tercih etmesi, fiziki güç ve yetenek gerektiren işlerde erkeklere oranla daha az istihdam edilmektedir.

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin bir diğer nedeni de eğitim eksikliğidir. Eğitim seviyesi arttıkça yapılan iş niteliği de artmaktadır. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması iş hayatın da düşük vasıfta iş yapmalarına neden olmaktadır.

2.4.4. Türkiye’de Çalışan Kadınlara Yönelik Bazı Düzenlemelerin Kronolojisi (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü)

1843: Tıbbiye Mektebi bünyesinde kadınlar ebelik eğitimi almaya başladı.

1847: Kız ve erkek çocuklara eşit miras hakkı tanıyan İrade-i Seniye yayımlandı.

1856: Köle ve cariye alınıp satılması yasaklandı.

1858: Arazi Kanunnamesinde mirasın kız ve erkekler arasında eşit olarak paylaştırılacağı hükmü yer aldı. Böylece kadınlar ilk kez miras yoluyla mülkiyet hakkını kazandı

1858: Kız Rüştîyeleri açıldı

1869: Kadınlar için ilk sürekli yayın olarak nitelenen (haftalık) Terakki Muhadderat dergisi yayımlandı

1869: Kızların eğitimine ilk kez yasal zorunluluk getiren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi yayımlandı.

1870: Kız öğretmen okulu Dar-ül Muallimat açıldı.

1871: Mecelle'nin (Osmanlı Medeni Kanunu) uygulanması için çıkarılan Hukuk-ı Aile Kararnamesi ile evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması, evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması, zorla evlendirmelerin geçersiz sayılması düzenlendi

1876: Kanun-i Esasi (ilk Anayasa) kabul edilerek temel haklar düzenlendi. Kız ve erkekler için ilköğretim zorunlu hale getirildi

1897: Kadınlar ücretli işçi olarak çalışmaya başladı.

1913: Kadınlar ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başladı.

1914: Kadınlar tüccarlık ve esnaflığa başladı.

1914: İnas Darülfünunu adı altında kızlar için bir yüksek öğretim kurumu açıldı.

1921: Darülfünun'da karma öğretime geçildi.

1930: Belediye yasası çıkarıldı. Yasa ile kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanındı.

1930: Doğum izni düzenlendi.

10 Haziran 1933: Kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kuruldu.

8 Haziran 1936: İş Kanunu yürürlüğe girdi. Kadınların çalışma hayatına düzenleme getirildi.

1937: Kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması 1935 tarihli 45 sayılı ILO sözleşmesi ile yasaklandı.

1945: Analık sigortası (doğum yardımı) 4772 sayılı yasa ile düzenlendi. Alana girmesini sağlayan yasal ve yapısal reformlar hızlandı

1952: Sağlık Bakanlığı bünyesinde ana çocuk sağlığı hizmetleri vermeye başladı.

22 Aralık 1966: Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini sağlayan 1951 tarihli 100 sayılı ILO sözleşmesi onaylandı.

1985: Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) 1985 yılında imzalamıştır. 1986 yılında sözleşme yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Ve İnsan Hakları Sözleşmelerini esas alarak bütün ülkelerin kadın-erkek eşitliği ulusal anayasa ve sistemlerine dahil etmelerini öngörmektedir.

1987: Kadınlar konusuna odaklanmış ilk resmi kurum olan Devlet Planlama Teşkilatı Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu kuruldu.

1989: İstanbul Üniversitesi'nde ilk Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi kuruldu. Bugün üniversiteler bünyesinde kurulan bu merkezlerin sayısı yurt çapında 13'e ulaştı.

29 Kasım 1990: Kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan Medeni Kanun'un 159. maddesi Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildi. İptal kararı 2 Temmuz 1992 tarih ve 21272 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

14 Nisan 1990: Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı, ilk kadın kütüphanesi ve bilgi merkezini açtı.

1990: 422 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı kuruldu. 25 Ekim 1990 tarihinde kadın sorunları konusunda ulusal çapta bir mekanizma olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) 3670 sayılı kanunla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kuruldu ve 24 Haziran 1991 tarihinde de Başbakanlığa bağlandı.

20 Şubat 1992: Birleşmiş Milletler Uluslararası Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Merkezinin (INSTRAW) toplantısında, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Türkiye'de kadın konusunda irtibat noktası olarak kabul edildi ve BM ile işbirliği içinde program ve projeler uygulanmaya başlandı.

1992: Cinsiyete dayalı veri tabanı oluşturulması amacıyla Devlet İstatistik Enstitüsü'nde Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi kuruldu.

1993: İstanbul Üniversitesi'nde ilk Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı açıldı ve yüksek lisans programı vermeye başladı. Bugün Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı açarak Yüksek Lisans Programı veren üniversite sayısı dörde ulaştı.

1993: Halk Bankası'nca kadınları girişimciliğe özendirmek amacıyla kadınlara özel, düşük faizli kredi uygulaması başlatıldı.

1994: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü bünyesinde, şiddete uğrayan kadınlara hukuki ve psikolojik danışmanlık, girişimcilik ve el emeğinin değerlendirilmesi konularında hizmet vermek amacıyla Bilgi Başvuru Bankası (3B) kuruldu.

5 Nisan 1994: Dünya Bankası ile kadın konulu projeler yürütölmeye başlandı. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nde bir Dokümantasyon Merkezi kuruldu.

1994: Türkiye Kahire'de yapılan Birleşmiş Milletler Nüfus ve Kalkınma Konferansına katıldı. Konferans da kadının statüsü ve sağlık ilişkisini vurgulayan "üreme sağlığı" kavramı üzerinde özellikle duruldu ve kadın sağlığında "bütüncül" bir yaklaşım benimsendi. Bu yaklaşım doğrultusunda Sağlık Bakanlığı koordinatörlüğünde ilgili kesimlerden sağlanan katılımla "Kadın Sağlığı ve Aile Planlaması Ulusal Eylem Planı" hazırlandı. 1998 yılında kamuoyuna sunulan Eylem Planı 6 ana çalışma grubu tarafından oluşturuldu. Kadının Statüsü grubunun koordinasyonunu Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü üstlendi.

1997: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü koordinasyonunda 13 il valiliği bünyesinde "Kadının Statüsü Birimleri" kuruldu.

1 Ocak 2002: Yeni Türk Medeni Kanununun yürürlüğe girdi. Bu kanun ile kadınlara çeşitli haklar verilmiştir:

- Darülfünun karma eğitime geçerek kadınlara eğitim vermeye başladı
- Çıkarılan belediye yasası ile kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verildi.
- Erkeğe tek taraflı boşanması kaldırılarak, kadınlarında boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf haklarına sahip oldu
- İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatındaki şartları iyileştirildi.
- Kız öğrencilere meslek eğitimi vermek ve teknik eleman olarak yetiştirmek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü faaliyete geçirildi.

30 Temmuz 2002: CEDAW Ek İhtiyari Protokolünün onaylanması

22 Mayıs 2003: kadın işçilerin doğum izinlerini arttıran 4857 sayılı yeni iş kanunu kanun edildi.

10 Haziran 2003: Yeni İş Kanunu Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

III.BÖLÜM: KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN BÖLGESEL DAĞILIMI

Araştırmanın bu bölümünde kadının işgücüne katılımının belirleyicileri kapsamlı literatür taraması yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu bölüm başlığı altında Türkiye’de kadın işgücünün bölgesel dağılımı TÜİK’ den alınan veriler ışığında açıklanmaya çalışılmıştır.

3.1. Kadının İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler

Kadın ve erkeğin işgücüne katılımında temel belirleyici faktör cinsiyettir. Çünkü toplum kadın ve erkeğe göre roller belirlemiştir. Buna göre erkek eve ekmek getiren, dışarıda çalışan; kadın ise ev ve çocuk bakımı rolündedir. Buna bağlı olarak da kadının işgücüne katılımını belirleyen faktörler: sosyo –kültürel özellikler, sosyo-ekonomik özellikler, demografik özellikler ve kadın istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi özelliklerdir.

3.1.1. Sosyo-Kültürel Özellikler

3.1.1.1. Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutumlar

Tarihsel süreçte hemen her toplumda kadına verilen görevler olmuştur. Kadına toplumda biçilen rol gereği olarak sabır, uysallık ve itaatkarlık, vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren ve hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına neden olmuştur. Toplumun kendisine yüklediği rollere uygun olarak, güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler, toplumsal konulara ilişkin işler yahut kadınların ev içi sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım, ve temizlik işleri genel anlamda “kadın işi” olarak geçmektedir (Ulutaş, 2009: 27-28).

Kadının ev içi işleri toplumun ona yüklediği bir rol olması, kadının yaptığı ev işleri kadın olmanın doğal sonucu olarak algılanmaktadır. Bu durum ise kadın emeğini görünmez kılmaktadır.

Kadının ev içinde bulunduğu iktisadi faaliyetler piyasa dışı faaliyet olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu durum, kadının emeğinin önemsiz ve ikincil emek olmasına yol açmaktadır. Evli kadınların yüklenmiş oldukları annelik rolü gereği,

kadın eğer ki ev dışında çalışırsa, ev işlerini aksatacakları ve çocukların doğru dürüst çalışmalarını engelleyeceği düşünülmektedir (Özkaplan, 2009: 15-16). Bunun gibi düşüncelerden dolayı kadın işgücü piyasasına katılımı pasif kalmaktadır

3.1.1.2. Yaş

Kadınların işgücüne katılmalarını etkileyen etmenlerden biride yaştır. Kadının yaşı ilerledikçe işgücüne katılımı da zorlaşır. En aktif olarak kadının işgücüne katılım sağladığı dönem orta yaştır.

TÜİK' ten elde ettiğimiz veriler ışığında kadınların işgücüne en aktif katılım sağladıkları yaş grubu %70.5 ile 30-34 yaş aralığı olmuştur. Bu dönem kadının en aktif aktif olduğu dönemdir. Ayrıca kadının işgücüne en az katılım oranı sağladığı yaş grubu %28.5 ile 15-19 yaş grubudur. Sırasıyla daha sonra %60 20-24 yaş, %70.1 ile 25-29 yaş, %70.5 ile 30-34 yaş, %71.4 ile 35-39, %70.4 ile 40-44, %65.8 ile 45-49 yaş, %53.4 ile 50-54 yaş, %42 ile 55-59 yaş ve %30.8 ile 60-64 yaş grubu gelmektedir (Tablo 5).

Tablo 5: Türkiye’de Kadınların Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları (2014-2017)

	2014	2015	2016	2017
15-19	27.8	28.2	28.2	28.5
20-24	55.9	57.9	58.6	60
25-29	67	67.8	68.8	70.1
30-34	68.5	69.1	70.2	70.5
35-39	68.9	69.8	70.4	71.4
40-44	67.3	68.4	69.6	70.4
45-49	61.4	63	64.8	65.8
50-54	48.5	50.4	51.2	53.4
55-59	37.2	39	40.7	42
60-64	28.5	28.3	29.9	30.8

Kaynak: TÜİK, 2018.

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere araştırma sahasında çalışma çağındaki olan tüm yaş gruplarının oranları yıllar geçtikçe artmaktadır. Bu artan kadın işgücüne istihdam olanaklarının yeterli sağlanmaması sonucu ilçeden dışarıya iş bulma amacıyla göçler olmaktadır.

3.1.1.3. Medeni Durum

Kadınların işgücüne katılımında belirleyici olan faktörlerden biride medeni durumdur. Evli kadınların işgücüne katılımı bekâr ve boşanmış kadınlara göre işgücüne katılımları daha düşüktür. Evli kadının ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerden dolayı işgücüne katılımı daha azdır. Fakat bekar ve boşanmış kadınların işgücüne katılımları evli kadınlara göre daha fazladır.

Medeni duruma göre kadınların işgücüne en fazla katılımı boşanmış kadınlar oluşturmaktadır. Çünkü boşanmış kadınlar ekonomik açıdan sıkıntı yaşadıkları için işgücüne katılmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum boşanmış kadınların işgücüne katılımlarını arttırmaktadır. Yıllar itibari ile kadınların medeni duruma göre işgücüne katılım oranlarına bakacak olursak: 1988 yılında boşanmış kadınlar %41.5, hiç evlenmemiş kadınlar %47.8, evli kadınlar %32 ve eşi ölmüşlerin %16'lık oranda işgücüne katılım sağlamışlar. 2000'li yıllara geldiğimizde hiç evlenmemiş, evli ve eşi ölmüş kadınların işgücüne katılım oranlarının azaldığını, fakat boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığını görmekteyiz. Buna göre 2010 yılında boşanmış kadınların işgücüne katılım oranı %47.8, hiç evlenmeyen kadınların %36.6, evli kadınların %26.4 ve eşi ölmüş kadınların %9.2 oranında işgücüne katılım sağlamışlar (Tablo 6).

Tablo 6: Türkiye’de Medeni Duruma Ve Yıllara Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı (%)

Yıllar	Hiç evlenmedi	Evli	Boşanmış	Eşi ölmüş
1988	47.8	32	41.5	16
1989	48.5	34.2	48	16.4
1990	46.6	32.5	41.7	14.4
1991	47	32.1	43.5	14.2
1992	44.3	30.8	45.7	14
1993	37.5	24.7	42.7	10.9
1994	42.3	29.3	39.7	14.1
1995	41.0	29	43.7	14.5
1996	40.9	28.7	40.5	14.1
1997	38.9	26.8	44.5	13.7
1998	39.5	27.1	43.3	14.5
1999	39.9	27.9	46.7	15.3
2000	35	25.2	41	11.5
2001	35.1	25.9	43.5	12.8
2002	36.8	26.4	42.1	12.4
2003	35	25.3	41.2	11.5
2004	33.2	21.6	40.9	9.1
2005	33.6	21.3	42.7	9.2
2006	34.3	21.5	41.4	8.7
2007	34.4	21.6	40.6	8.1
2008	35.3	22.4	42.9	8.6
2009	36.2	24.3	45.8	9
2010	36.6	26.4	47.8	9.2

Kaynak : TÜİK.

Medeni durum, kadının işgücüne katılma kararında önemli rol oynamaktadır. Evli kadın ile evli olmayan kadının işgücüne katılma kararı birbirinden farklıdır. Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, evli kadının işgücüne katılma oranı evli olmayan kadının işgücüne katılma oranına nazaran daha düşüktür. Evli kadın işgücüne katılma kararını verirken sahip olduğu çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olduğu yaşlılar, çalışacağı işin çalışma saatleri gibi durumları göz önüne alacaktır. (Korkmaz ve Korkut, 2012: 50)

3.1.1.4. Eşin Eğitim Düzeyi

Kadının eğitim düzeyinin yanı sıra eşinin de eğitim düzeyi kadının işgücüne katılımı üzerinde önemlidir. Eşin eğitim düzeyinin yüksek olmasına paralel olarak alacağı maaş da yüksek olacaktır. Bu durumda eşin alacağı maaşın yüksek olması kadının işgücüne katılmamasına sebep olacaktır. Diğer yandan eşin eğitim düzeyinin düşük olması alacağı maaşın düşük olmasına neden olacaktır. Düşük maaş alan eş kadının işgücüne katılımına izin verecektir.

Eşin eğitim düzeyinin kadın işgücüne katılımını etkileyip etkilememesi, kadının vasıf düzeyine ve kentte ya da kırdaki yer almasına göre de farklılık gösterecektir. Mesela kentsel bölgelerde yaşayan yüksek vasıflı kadın açısından, eşlerin eğitim düzeyi önemli bir etken olmamaktadır. Bu kadınların, sadece kendi eğitim düzeyleri işgücüne katılım olasılıkları açısından önem arz etmektedir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadın açısından, eşlerin eğitim düzeyi istatistiksel olarak ciddi bir katsayı oluşturmamaktadır. Kentsel bölgelerde yaşayan düşük vasıflı kadınlar açısından ise, eşin eğitim düzeyi ne kadar yüksekse kadının işgücüne katılımı o kadar düşüktür (Uraz vd., 2010: 11).

Kadının işgücüne katılım kararı, sadece eşin eğitim düzeyine göre şekillenmemektedir. Yani kadın sadece evin geçimi için değil, aynı zamanda toplumda kendine bir yer edinebilme, ekonomik bağımsızlığa sahip olabilme, kendi kararlarını kendi verebilen bir birey olabilme, belli bir statüye sahip olma gibi ihtiyaçlarının tatmin olması açısından da çalışmak isteyebilir (Korkmaz ve Korkuy, 2012: 55).

3.1.2. Sosyo-Ekonomik Özellikler

3.1.2.1. Kırsal Alandan Kente Göç

Göçün akım yönleri, kırdan kente, kentten kente, kentten kıra ve kırdan kıra doğru olabilmektedir. Ülkemizde daha çok kırdan kente ve bilhassa son yıllarda yoğun bir biçimde kentten kente göç yaşanmaktadır. Göç ve buna bağlı olarak meydana gelen hızlı kentleşme çoğunlukla, kentlerde “çekme” etkileri, kırdan ise “itme” etkileri ile açıklanabilmektedir. Nüfusu kente “iten” etkenlerin başında, kırsal alanda hızlı artan nüfus, yetersiz toprak, düşük verimlilik, doğal afetler, toprağın miras yoluyla parçalanması ve belli ellerde yoğunlaşması, tarımda makineleşme sonucu ortaya çıkan açık işsizlik ve bilhassa son yıllarda Güneydoğu’da artan toplumsal ve siyasi çatışmalar sonucunda can güvenliğinin tehdit altına girmesi gelmektedir. Kentin nüfusu “çeken” etkenleri arasında ise, kır-kent gelir farklılığı, daha iyi eğitim ve sağlık sistemi, kentin çekiciliği, ulaşım ve iletişim olanakları, iş bulma ümidi, daha yüksek yaşam standardı ve kentlerdeki toplumsal ve kültürel olanaklardan yararlanma sayılabilir (İçduygu vd. 1998: 216-217).

Ülkemizdeki göçün ana sebeplerinden birisi olan ve kırdan kopuş sürecini başlatan olgu, tarımsal alanların artık ihtiyaçları karşılayamamaya başlamasıdır. Makineleşme, toprak mülkiyetindeki kutuplaşma ve entansif tarıma geçiş süreci topraktan kopmaya sebep teşkil etmektedir (Öztürk, 2006:75). Bu durum geçimini tarımdan sağlayan kitlenin göç etmesine sebep olmuştur.

Kırdan özellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kente göç ile beraber eve kapanmıştır. Kentte kadının çalışacak işlerin vasıf gerektirmesi nedeniyle işgücüne katılamamaktadır. Eğitimsizlik ve vasıfsız olması kadını kentte pasif duruma düşürmüştür. Fakat ekonomik olarak çalışmak zorunda olan kadın belli bir eğitim ve vasıf gerektirmeyen temizlik, çocuk bakıcılığı ve el işi gibi düşük ücretli işlerde çalışmaya başlamaktadır.

3.1.2.2. Ücret Eşitsizliği

İş piyasasında çalışanlara uygulanan özellikle kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliği üzerinde durulması gereken bir konudur. Kadının ücretli olarak iş hayatına girmesi son derece önemli bir konudur. Kadının işgücüne katılımı o yerin gelişmişlik seviyesini de gösterir.

Çalışma hayatında kadının karşılaştığı sorunlardan biride ücret eşitsizliğidir. Ücret eşitliği; işverenin, ücret konusunda çalışanların kadın ve erkek olduklarına bakılmaksızın “eşit değerdeki işe eşit ücret” ödemesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan ve Türkiye’nin de taraf olduğu sözleşmede yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi gereğince, cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak aynı nitelik ve aynı verimde çalışan farklı cinsiyetteki çalışanlara farklı ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Bu nedenle bir kadın çalışana kadın olduğu için erkek çalışandan daha az ücret veya bir erkek çalışana erkek olduğu için kadın çalışandan daha fazla ücret ödenmesi mümkün değildir (Yıldırak ve vd., 2003: 31).

3.1.3. Demografik Özellikler

3.1.3.1. Ailedeki Çocuk Sayısı Ve Çocukların Yaş Grubu Aralıkları

Çalışan kadının işgücüne katılımını etkileyen etkenlerden biriside ailedeki çocuk sayısı ve çocukların yaş grubu aralıklarıdır. Evli kadınların işgücüne katılmak istediklerinde kadının çocuk sayısı işe girmesine engel teşkil etmektedir.

Kadının sahip olduğu çocuk sayısının işe katılmada önemli olduğu kadar çocuğun yaş aralığı da önem arz etmektedir. Özellikle yaşı küçük olan çocukların anneleri işe girmede çekimser bir tutum sergilemektedirler. Kreş ve bakıcıların kadının işgücüne katılımında büyük bir rolü vardır. Ancak bu işi yapanların uygun maliyetle çalışmaları ve güven verici olmaları gerekir. Bakıcı maliyetlerinin yüksek olması durumunda kadın bakıcı tutmak yerine ev hanımı olmayı tercih etmektedir.

3.1.3.2. Kadının Eğitim Durumu

Değişen dönüşen dünyada teknolojinin ve küreselleşmenin sürekli gelişmesi neticesinde mal ve hizmetlere erişimin kolay olması eğitimin önemini göstermektedir. Eğitim herhangi bir kurumdan mezun oluncaya kadar değil yaşam boyu süren bir süreçtir. Kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması işgücüne katılımı önemli derecede arttırmaktadır. Buna en güzel örnek kırdan göç edip kente giden kadınlardır. Kırdan bağ, bahçede çalışan kadın, kente gelince çalışma hayatına girememektedir.

TÜİK’ten alınan veriler ışığında kadınların eğitim durumlarına bağlı olarak işgücüne katılım oranlarını ele aldık. Bu veriler ışığında işgücüne en yüksek katılımı %82.4 ile yüksek öğretimi bitirenler oluşturmaktadır. İşgücüne katılımı en düşük ise

%26.8 ile okuma-yazma bilmeyenler oluşturmaktadır. Ayrıca okuma –yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerin işgücüne katılımı %40.1, ilkokul mezunların işgücüne katılımı %56.3, ilköğretim %65.7 ve lise dengi mesleki okul bitirenlerin işgücüne katılımı %67.9’dur (Tablo 7). Bu verilerden hareketle diyebiliriz ki; eğitim kadının işgücüne katılımı hususunda önemli bir etkidir.

Tablo 7: Türkiye’de Çalışma Çağındaki Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İşgücüne Katılım Oranları (2014-2017)

Eğitim düzeyi	2014	2015	2016	2017
Okuma yazma bilmeyen	26.8	26.6	26.2	27.8
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	40.1	39.7	39.7	40.1
İlkokul	54.1	54.8	55.5	56.3
İlköğretim	45.4	52.1	60.8	65.7
Ortaokul veya dengi meslek ortaokul	54.9	46.5	42.5	42.5
Genel lise	54.6	55.2	55.7	56
Lise dengi mesleki okul	66.6	67.1	67.6	67.9
Yüksek öğretim	81.4	82	81.7	82.4

Kaynak: TÜİK.

3.1.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin Yetersizliği

Türkiye kadın işgücünü arttırmak için daha önceki bölümde de değindiğimiz yasal birtakım düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemeler Medeni Kanun’da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili maddeler; 2004 yılında Anayasanın 10.maddesindeki değişiklik, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu’dur.

Bu yasal düzenleme çocukların sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte iken, erkeklerin çocuk bakımı sorumluluklarını göz ardı etmektedir. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak, işletmelerin kadın çalışanı işe almakta caydırıcı

etkisi olduğu düşünölebilir. Bunun yanı sıra, kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde dahi bu hizmetlerin sağlanmadığı ve işletmelerin kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. 2008 yılında yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlölükleri ortadan kaldırılmış ve bu hizmetlerin özel sektörden satın alınması imkan tanınmıştır. Çalışılan yer ile kreşin birbirinden ayrı mekanlarda yer alması, kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olabileceğı gibi, işyerlerine gelmeden önce kreşe çocuklarını bırakmak ve iş çıkışında çocuklarını kreşten almak kadınların mevcut kısıtlı zamanları üzerinde ayrı bir baskı oluşturacaktır (Dedeoğlu, 2009: 51).

3.1.5. Ücretsiz Aile İşçiliğı

Türkiye’de kadınların istihdamı incelendiğinde, istihdam edilen kadınlarımızın önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi statüsündedir. Ücretsiz aile işçiliğı kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken, kentsel emek piyasalarında düşük oranlarda görölmekte, bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadın işgücüne katılım oranlarının farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu gerçekten hareketle, kadın işgücünün tarım sektörünün ağırlıkta olduğı kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak işgücünde yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğı kentsel alanlarda işgücüne giremedikleri görölr. TÜİK verilerinden yararlanılarak hesaplanan “istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı” bu tespiti desteklemektedir. Buna göre kırsal alanda bu oran %75-85 arası değişirken, kentsel alanda %9-13 arasında değişmektedir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 66).

3.1.6. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam kadınların çalışıyor olmasına rağmen kamu kurum kuruluşlarına çalıştıklarını hiç bildirmemeleri yada eksik bildirmeleridir. Kayıt dışı istihdam ülke ekonomisine olumsuz etki yaratmaktadır. Söyle ki: normal şartlar altında kadın günlük hayatta çalışırken, kayıtlara kendini çalışmıyor olarak göstermektedir böylece ülkenin istihdam oranı düşük çıkmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam en fazla tarımda görölmektedir. Ayrıca çocuk işçiliğı, yabancı işçilerin çalıştırılması ve gündelik temizlik işleri kadınlarda kayıt dışı istihdam görölmektedir.

Kadının işgücüne katılımını kayıt dışı istihdam etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam oranı özellikle kentlerde kadın işgücünün düşük olmasına neden olmaktadır. Özellikle çalışmıyor olarak görülen kentli kadınlar tekstil atölyelerinde, gündelik temizlik işinde, eve parça başı iş, iğne oyası gibi işlerde çalışmaktadırlar.

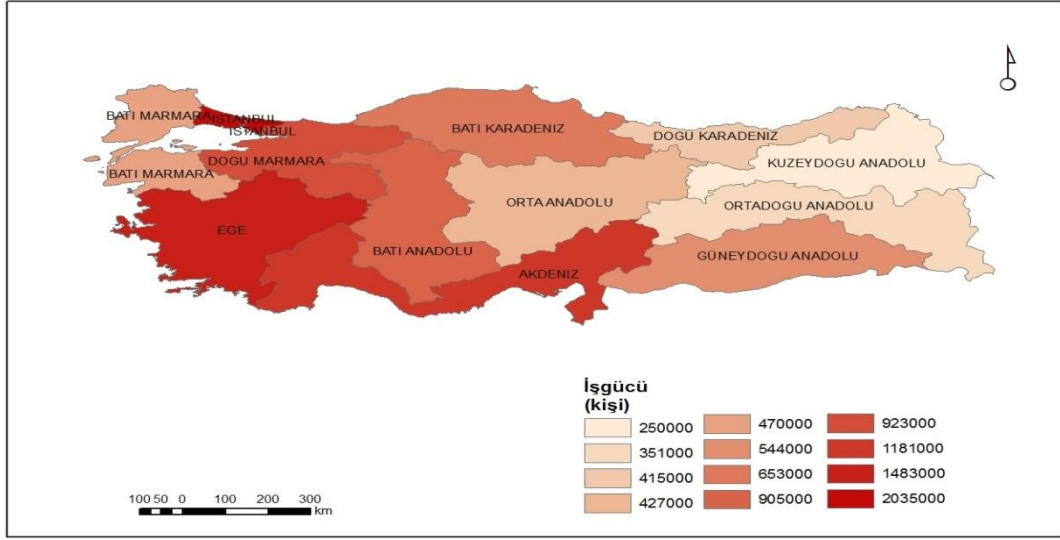
3.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün Bölgesel Dağılımı

Türkiye’de kadın işgücünün bölgesel dağılımı İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması’ na (İBBS) göre yapıldı. Düzey 1’e göre toplamda oniki bölge bulunmaktadır.

Genel olarak Türkiye’de işgücü bölgesel dağılımda eşitsiz bir şekilde dağılmıştır. Dolayısıyla gelişmemiş ve gelişmekte olan bölgelere işgücüne katılım daha düşük olmaktadır. diğer yandan kalkınmış olan bölgelerde işgücü arzı y
üksek olmaktadır (Edoğan ve Okudum,2015: 59).

İşgücü istihdam edilen nüfus ile işsiz nüfusun toplamından oluşmaktadır. Bölgeler bazında da bakıldığı zaman işgücünün çok düzensiz bir dağılışı gösterdiğini söyleyebiliriz. 2016 yılı istatistiklerine göre Türkiye’nin toplam kadın işgücü sayısı 9.637.000 kişidir. Türkiye’de kadın işgücünün işe katılım oranında bölgeler arasında da farkların olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedenlerinden bir tanesi iç göçün ve buna bağlı olarak işgücü hareketidir.

Bölge düzeyinde işgücü miktarında İstanbul Bölgesi işgücü miktarında birinci sıradadır. 2016 yılı itibarı ile bölgede toplam 2.035.000 kişi kadın işgücüne sahiptir. 2 milyon kadın işgücünden bölgede istihdam edilen 1.638.000 kişidir. İstanbul’un ticaret, sanayi ve hizmetler sektörü bakımından gelişmiştir. Ayrıca bölgenin önemli bir ulaşım ağına sahip olması ve büyük bir pazar oluşturması gibi çekicilikler nedeniyle büyük bir işgücü potansiyeline sahiptir. İstanbul bölgesinde işgücüne dahil olmayan nüfus 3.705.000 kişidir (Tablo 8, Harita 1).



Harita 1: Kadın İşgücünün Bölgesel Dağılımını Gösteren Harita (2016).

İşgücü varlığı açısından ikinci sırada Ege Bölgesi gelmektedir. Burada toplam kadın işgücü sayısı 1.483.000 kişidir. Bölge gerek Ege Denizi'ne kıyısının olması, özellikle önemli illerinden biri olan İzmir ilinin varlığı ve limanı işgücü miktarını etkilemiştir. Hinterlandının geniş olması sonucu İzmir, önemli bir istihdam oluşturmaktadır. Sanayi faaliyetleri açısından da ülkemizin önemli kentlerinden bir tanesidir.

Tablo 8: Bölgeler Ölçeğinde Kadın İşgücünün Miktarı (Bin) (2016)

Düzey 1 (İBBS)	15 yaş ve	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne
Bölge Adları	daha yukarı		edilenler		dahil olmayan
	yaştaki nüfus				nüfus
İstanbul	5.740	2.035	1.683	352	3.705
Batı Marmara	1.333	470	418	52	863
Ege	3.998	1.483	1.292	191	2.515
Doğu Marmara	2.913	923	1.990	125	798

Batı Anadolu	2.901	905	774	131	1.996
Akdeniz	3.721	1.181	995	187	2.540
Orta Anadolu	1.440	427	363	64	1.013
Batı Karadeniz	1.753	653	592	61	1.100
Doğu Karadeniz	1.005	415	397	18	590
Kuzeydoğu Anadolu	771	250	239	18	521
Orta Anadolu	1.234	351	320	18	973
Güneydoğu Anadolu	2.789	544	441	18	2.245
Toplam	29.689	9.637	8.312	1.324	20.052

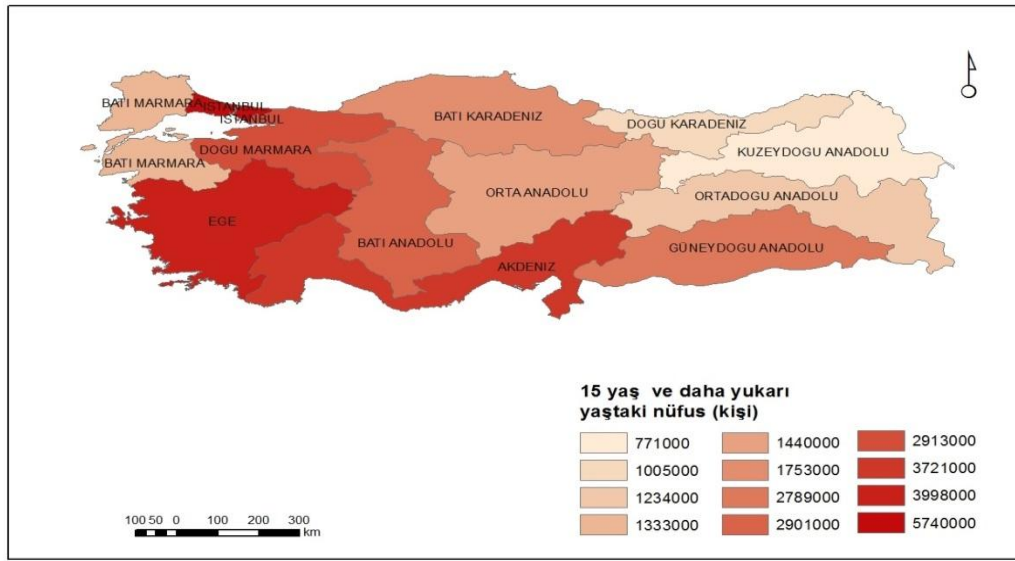
Kaynak: TÜİK, İşgücü Anketleri, 2016.

Kadın işgücü miktarı bakımından üçüncü sırada Akdeniz bölgesi gelmektedir. Bu bölgede toplam işgücü miktarı 1.181.000 kişidir. Toplam istihdam edilenler ise 995.000 kişidir. Bölgede Antalya, Mersin, ve Adana gibi nüfusu yoğun şehirlerin varlığı işgücü miktarının yüksek olmasına neden olmuştur. Ayrıca bölge, konumu gereği, geniş bir hinterlanda, uygun bir iklim koşuluna sahiptir. Bölgede işgücüne dahil olmayan nüfus ise 2.540.000 kişidir.

Doğu Marmara ve Batı Anadolu bölgeleri işgücü miktarları bakımından birbirlerine yakın değerlere sahiptir. Doğu Marmara bölgesi işgücü miktarı 923.000 kişidir. İstihdam edilenler ise 1.990.000 kişidir. Batı Anadolu ise işgücü miktarı ise 905.000 kişidir. Toplam istihdam edilenler ise 774.000 kadındır.

Bölgeler içinde işgücü varlığı açısından en düşük bölge Kuzeydoğu Anadolu'dur. Bölge Türkiye'nin en dağlık kesimini oluşturmaktadır. Gerek arazinin gerekse ikliminin elverişsizliği nedeniyle istihdam olanakları sınırlıdır. Ayrıca tarım ve sanayi faaliyetlerinin gelişmemiş olması istihdamı olumsuz etkilemektedir. Bölgede toplam kadın işgücü 250.000 kişidir. İstihdam edilen kadın işgücü ise 239.000 kişidir.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde ise işgücü miktarı 544.000 kişidir. İstihdam edilenler ise 441.000 kişidir. Bölgede işgücü miktarının düşük olmasında en önemli neden doğum oranlarının yüksek olması dolayısıyla çalışma çağına olmayan nüfusun fazlalığı ve kadın istihdamının az oluşu, eğitim düzeyinin düşük olması önemli nedenlerdir. Ayrıca burada çalışma çağına giren gençlerin önemli bir kısmı sanayileşmenin daha iyi durumda olduğu Türkiye'nin diğer bölgelerine göç etmektedirler.



Harita 2: 15 Yaş ve daha yukarısındaki kadın nüfusunu gösteren harita (2016).

Türkiye’de nüfus genel itibari ile bölgelere dengesiz bir şekilde dağılmıştır. Ekonomik gelişmişliğe bağlı olarak bazı yerler sık nüfuslanırken bazı yerlerde seyrek nüfuslanmıştır. Bölgesel düzeyde 15 yaş ve daha yukarısındaki kadın nüfusu miktarında birinci sırada 5.740.000 kişi ile İstanbul bölgesi gelir. İkinci sırada 3.998.000 kişi ile Ege bölgesi, üçüncü sırada 3.721.000 kişi ile Akdeniz bölgesi ve dördüncü sırada 2.913.000 kişi ile Doğu Marmara bölgesi gelmektedir. 15 yaş ve daha yukarısındaki nüfus miktarının en az olduğu bölge 771.000 kişi ile Kuzeydoğu Anadolu bölgesi gelir (Harita 2).

Tablo 9: Yıllar İtibarı İle İşgücü İstatistikleri

Yıllar	Toplam İşgücü(*)	Kadın işgücü	Kadın İşgücüne Katılma oranı
2004	22.016	5.669	23.3
2005	22.455	5.750	23.3
2006	22.751	5.916	23.6
2007	23.114	6.016	23.6
2008	23.805	6.329	24.5
2009	24.748	6.851	26.0
2010	25.641	7.383	27.6
2011	26.725	7.859	28.8
2012	27.339	8.192	29.5
2013	28.271	8.674	30.8
2014	28.736	8.729	30.3
2015	29.678	9.225	31.5
2016	30.535	9.637	32.5

***Kadın ve Erkek toplam işgücü**

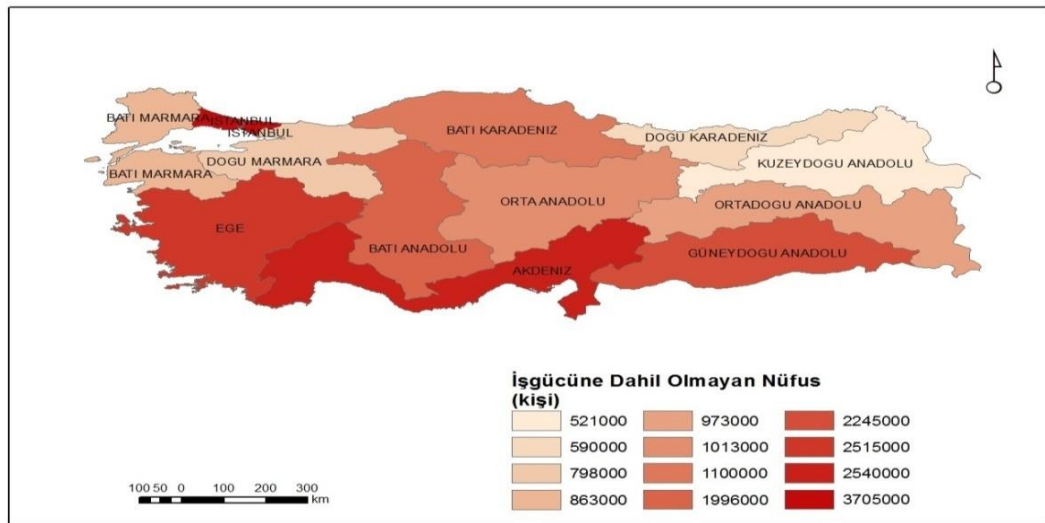
Kaynak: TÜİK, İşgücü istatistikleri, 2016.

Yıllar itibarı ile işgücü miktarı az da olsa artış gösterdiğini söyleyebiliriz. 2004 yılında toplam kadın ve erkek işgücü miktarı 22.016.000 kişidir. 22 milyon içindeki kadın işgücü miktarı ise 5.669.000 kişi olduğunu görülmektedir. Yani işgücünün büyük bir kısmını erkek işgücü oluşturmaktadır. Kadın işgücüne katılma oranı ise %23.3'tür (Tablo 9).

2010 yılına gelindiğinde ise toplam kadın ve erkek işgücü miktarı 3.5 milyon artarak 25.641.000 kişi olmuştur. Kadın işgücü miktarı da 7.383.000 kişi olmuştur. Kadın işgücüne katılım oranı yine bu yılda %27.6'ya yükselmiştir.(Tablo 9).

2016 yılında toplam işgücü kadın ve erkek miktarında 2010 yılından bu yana 5 milyon artarak 30.535.000 kişi olmuştur. Bu miktar içindeki kadın işgücü miktarı ise 9.637.000 kişi olmuştur. Kadınların işgücüne katılma oranı ise %32.5 olmuştur.

TÜİK işgücüne dahil olmayanları şöyle tanımlamaktadır: İşsiz veya istihdamda olmayan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur (TÜİK). Bu gruba girenler ise iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işiyle meşgul olanlar, öğrenciler, emekliler ve çalışamaz durumda olanlar girmektedir. Bölgesel düzeyde işgücüne dahil olmayan kadın nüfusun en fazla olduğu bölge 3.705.000 kişi ile İstanbul bölgesidir. Bunu sırasıyla 2.540 kişi ile Akdeniz bölgesi, 2.515.000 kişi ile Ege bölgesi ve 2.215.000 kişi ile Güney Doğu Anadolu bölgesi gelir. Son sırada gelen bölgemiz ise 521.000 kişi ile Kuzeydoğu Anadolu bölgesi gelmektedir (Harita 3).



Harita 3: İşgücüne Dahil Olmayan Kadın Nüfus (2016).

3.2.1. Türkiye’de Kadınların işgücüne Katılma Oranı (İKO)

İşgücüne katılma oranı (İKO) belirli bir yaş ve cinsiyetteki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kriter ve kavramdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden biridir. Mesela, işgücünün tam istihdamını sağlamaya

yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğinin bilinmesi gerekir. Bu bilgiyi ise işgücüne katılma oranı sağlar.

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın en önemli bir unsuru olarak hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir husus olarak kabul edilmekle birlikte, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere nazaran düşük olup, yıllara göre azalma eğilimi göstermektedir. Kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir (Erdoğan, 2016: s.12). İşgücüne katılım açısından, Türkiye’de kadınların konumu köklü bir sorunu yansıtmaktadır. 20’li yıllarının sonuna doğru kadınların işgücü piyasasından ayrılması güçlü bir eğilim halini almıştır. 2010 yılı sonu itibariyle, Türkiye’de %27,68 olan kadın işgücüne katılma oranı, 27 AB ülkesinde ortalama %66,1 ve OECD ülkelerinde ise %60,8 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre Türkiye kadınların işgücüne katılma açısından OECD ülkelerinin en alt sıralarında yer almaktadır (Karabıyık, 2012: 233).

Kadın işgücünün ücret karşılığı çalışma hayatına dahil edilmesi ve bu yönde politikaların izlenmesi ülke kalkınmasında önemli olduğundan, kadın işgücünün mevcut durumunun ortaya konulması izlenecek olan politikalara da ışık tutacaktır. Bu yüzden yaptığımız bu çalışmada, öncelikle Türkiye’de kadının işgücüne katılımı incelenecektir. Daha sonra günümüzde kadın istihdamının ne durumda olduğunu anlamak için bu alanda yapılmış olan çalışmalar ve istatistiki veriler ölçüt alınarak kadının çalışma hayatındaki profili ortaya konulacak ve bir durum tespiti yapılmaya çalışacaktır.

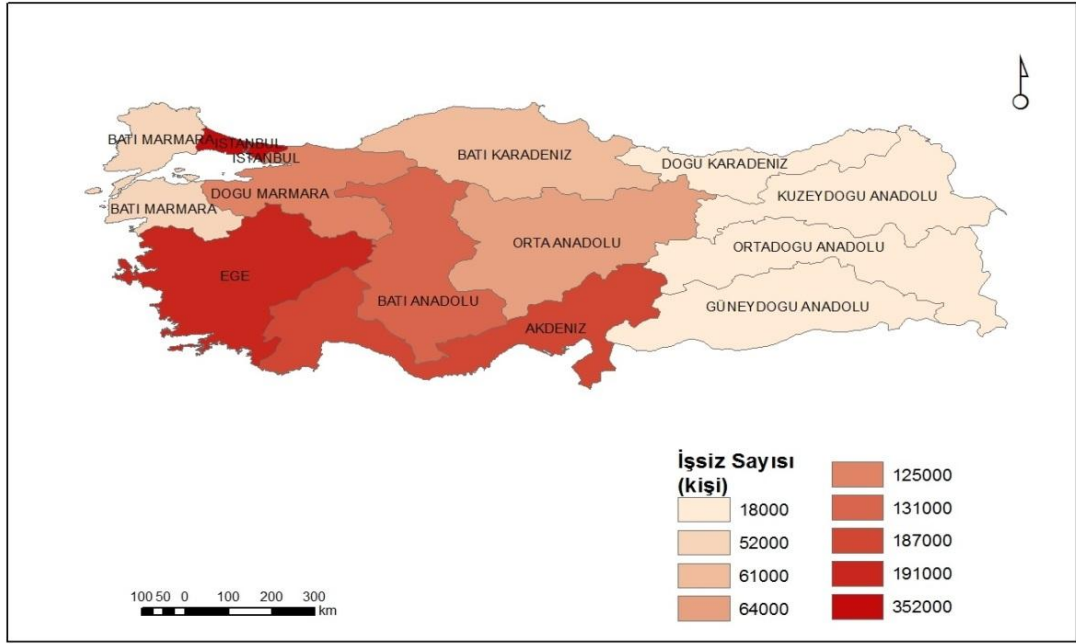
1990 yılında %34,1 olan kadın işgücüne katılma oranı 1995’de 30,9’a düşmüş, 2000 yılında %26,6’ya, 2005 yılında %23,3’e 2010 yılında ise 4,3 puan artarak %27,6 ‘ya yükselmiş ve 2016 yılına gelindiğinde ise 32,5’ e yükselmiştir (Tablo 10).

Tablo 10: Türkiye’de Kadınların işgücüne Katılımı ve İşsizlik oranları (%)

Yıllar	Türkiye’de toplam İKO	Kadın İşgücüne Katılım Oranı	Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranı	Kadın İşsizlik Oranı
1990	56,6	34,1	8	8,5
1995	54,1	30,9	7,6	7,3
2000	49,9	26,6	6,5	6,3
2001	49,8	27,1	8,4	7,5
2002	49,6	27,9	10,3	9,4
2003	48,3	26,6	10,5	10,1
2004	46,3	23,3	10,8	11
2005	46,4	23,3	10,6	11,2
2006	46,3	23,6	10,2	11,1
2007	46,2	23,6	10,3	11
2008	46,9	24,5	11	11,6
2009	47,9	26	14	14,3
2010	48,8	27,6	11,9	13
2011	49,9	28,8	9,8	11,3
2012	50,0	29,5	9,2	10,8
2013	50,8	30,8	9,7	11,9
2014	50,5	30,3	9,9	11,9
2015	51,3	31,5	10,3	12,6
2016	52,0	32,5	10,9	13,7

Kaynak: TÜİK, 2016

Kadın- erkek işsizlik rakamlarına baktığımızda 2018 yılında 2.051.000 erkek işsiz iken, 1.357.000 kadın işsiz kalmıştır. Kadınların bölgesel düzeyde işsizlik rakamlarında en fazla işsiz kadın İstanbul bölgesindedir. İkinci sıra gelen bölgemiz 191.000 kişi ile Ege bölgesi gelmektedir. Kadın işsiz sıralamasında üçüncü gelen bölgemiz Akdeniz Bölgesi 187.000 kişi ve dördüncü sıra gelen bölgemiz 125.000 kişi ile Doğu Marmara bölgesi gelmektedir. İşsizlik rakamlarında son sırayı takip eden bölgeler: Doğu Karadeniz bölgesi, Kuzey Doğu Anadolu, Orta Anadolu ve Güney Doğu Anadolu bölgeleri gelmektedir (Harita 4).



Harita 4: Bölgesel Düzeyde Kadın İşsiz Haritası (2016)

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının önemi, kalkınma plan ve programları ile çeşitli politika dokümanlarında sık sık vurgulanmakla birlikte bu hususta henüz istenilen düzeye ulaşamamıştır. Kadınların daha aktif olarak işgücüne katılımları 1950’lere dayansa da, son yıllarda düşük oranlarda artış olmakla birlikte dünyada ki genel eğilimin tersine Türkiye’de 1950’lerin ortalarında başlayarak kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüştür. Bunun nedeni; Türkiye ekonomisinin 1950’lerin sonuna kadar tarımsal üretime dayalı bir ekonomi olması, ekonomik yapıda meydana gelen değişimler ve bunlara eşlik eden sosyal dönüşümlerdir (Karabıyık, 2012: 235).

Tablo 11: Bölgesel Düzeyde İşgücüne Katılım Oranı (İKO)

Düzyey 1 (İBBS) Bölge Adları	Toplam(İKO)	Kadın(İKO)	Erkek(İKO)
İstanbul	56.3	35.5	77.4
Batı Marmara	53.2	35.3	71.3
Ege	54.0	37.1	71.4
Doğu Marmara	51.8	31.7	72.3
Batı Anadolu	52.3	31.2	73.8
Akdeniz	50.9	31.7	70.4
Orta Anadolu	50.8	29.7	72.1
Batı Karadeniz	52.9	37.2	69.5
Doğu Karadeniz	54.4	41.3	67.7
Kuzeydoğu Anadolu	50.4	32.4	68.5
Orta Anadolu	45.6	26.5	65.1
Güneydoğu Anadolu	43.7	19.5	69.0
Toplam	52.0	32.5	72.0

Kaynak: TÜİK, 2016 yılı işgücü istatistikleri

Tablodan hareketle bölgeler bazında işe katılım oranlarına baktığımızda ise; kadın işgücünün işe katılımının en yüksek olduğu bölgemiz %41,3’le Doğu Karadeniz Bölgemiz ilk sırada gelmektedir. İkinci sırada %37,1 ile Ege Bölgesi, %35,3 ile İstanbul üçüncü sırada gelmektedir. Kadın işgücüne katılımda %19,5’ile en son sırada Güneydoğu Anadolu Bölgemiz gelmektedir (Tablo 11).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı, kırsal bölgelere oranla kentlerde daha düşüktür. Bunun nedeni; kentlerde “ev kadını” sıfatıyla işgücü dışında tutulan kadınların kırsal alanlarda “ücretsiz aile işçisi” olarak işgücüne dahil edilmeleridir. Bir başka nedeni ise genel de olduğu gibi kentte de kadın işgücünün eğitim seviyesinin düşüklüğüdür. Dolayısıyla “ücretsiz aile işçisi” kategorisinde

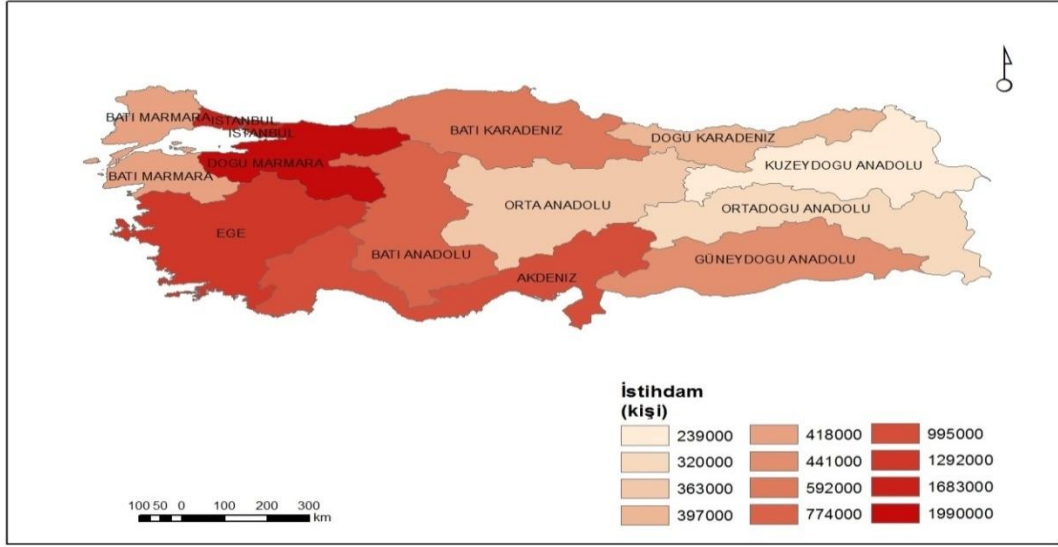
Çalışmaların sayısızca fazla olması, kentlerde ki işgücüne katılım oranının kırsal bölgelere göre düşük çıkmasına neden olmaktadır. Ancak kentsel alanlarda işgücüne katılım ve istihdam oranının daha düşük ve işsizlik oranının daha yüksek olması, küresel ölçekte gözlenen bir eğilimdir (Karabıyık, 2012: 237).

3.2.2. Türkiye’de Kadın istihdamı

DİE istihdamı, “işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan ve kurumsal olmayan nüfus, istihdam edilen nüfustur.” şeklinde tanımlanmaktadır. İşbaşında olanlar grubunda; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak bir ekonomik faaliyette bulunanlar yer almaktadır. İşbaşında olmayanlarsa işi olanlardan, çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan, ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişiler olarak kabul etmektedir.

Ülke nüfusunun çalışma gücü ve arzusunda olan kesimi işgücünü oluştururken, bu işgücünün iş bulup çalışan kesimi ise istihdam oranını vermektedir. DİE, istihdam oranını, istihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak almakta ve hesaplamalardaki 15 ve daha yukarı yaştakiler dikkate alınmaktadır.

Genel itibari ile kadın istihdamı bölgeler bazında eşitsiz bir şekilde dağılmıştır. 2016 yılı bölgelere göre istihdam edilen kadın sayısının en fazla olduğu bölge 1.990.000 kişi ile Doğu Marmara’dır. İstihdam edilen kadın sayısında ikinci sırada 1.683.000 kişi ile İstanbul bölgesi gelmektedir. Ege bölgesi 1.292.000 kişi ile üçüncü ve 995.000 kişi ile Akdeniz bölgesi dördüncü sırada gelmektedir. İstihdam edilen kadın sayısının en az olduğu bölgemiz 239.000 kişi ile Kuzey Doğu Anadolu bölgesidir (Harita 5).



Harita 5: Kadın İstihdamının Bölgesel Dağılımını Gösteren Harita (2016).

Türkiye’de kadın istihdamı, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çözülmesi beklenen bir sorun olagelmıştır. Bu noktada tarihi süreç dikkate alındığında kadınların istihdam düzeylerinin düşüklüğünün topluma özgü nedenleri arasında; toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü önemli unsurlar olarak sayılmıştır (Karabıyık, 2012: 237). Ancak ekonomide yaşanan yapısal değişimler, uygulanan politikalar ve sosyal dönüşümler genel anlamda istihdamın, özelde ise kadın istihdamının düşmesinde önemli faktörler olarak gelmiştir.

Tablo 12: Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları (15+yaş) (Bin kişi)

Yıllar	Kadın Çalışma Çağı Nüfusu	İşgücü	Toplam İstihdam Edilen	İstihdam Edilen(%)
1990	18.045	6.162	5.637	31
1995	20.787	6.228	5.958	29
2000	23.295	6.188	5.801	25
2001	23.769	6.451	5.969	25
2002	24.214	6.760	6.122	25
2003	24.652	6.555	5.891	24
2004	24.293	5.669	5.047	21
2005	24.685	5.750	5.108	21
2006	25.080	5.916	5.258	21
2007	25.480	6.016	5.356	21
2008	25.855	6.329	5.595	22
2009	26.317	6.851	5.871	22
2010	26.740	7.383	6.425	24
2011	27.273	7.859	6.973	25
2012	27.773	8.192	7.309	26
2013	28.197	8.674	7.641	27
2014	28.841	8.729	7.689	27
2015	29.281	9.225	8.058	28
2016	29.689	9.637	8.312	28

Kaynak: TÜİK, İşgücü istatistikleri,2016

Türkiye’de 2000-2010 yılları arası kadın istihdam oranı düşmekteyken, son yıllarda uygulanan aktif işgücü politikaları kadın istihdam oranında nispeten bir artışa neden olmuştur. Buna rağmen kadın işgücü göz önünde tutulduğunda oldukça düşüktür. Tablodan da görüleceği üzere kadın istihdamı 1990 yılında %31 oranıyla 1990 sonrası dönemlere göre en yüksek oransal değeri bulmuştur. Daha sonra ki yıllara gelindiğinde ise istihdam edilen kadın 2000 yılında %29 2005’de bu oran %8

azalarak %21' kadar düşmüştür. Günümüze gelindiğinde en son bu oran %28 olmuştur (Tablo 12).

Tablo 13: Kadın İstihdamının Kent-Kır İşgücüne Katılım Oranı

Yıl	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	Kent İşgücüne Katılım Oranı	Kır İşgücüne Katılım Oranı
1990	34	8.5	31	17	52
1995	30	7.3	28	16	49
2000	26	6.3	24	17	40
2005	23	11.2	20	18	33
2010	27	13	24	23	36
2011	28	11	25	24	37
2012	29	10	26	26	36
2013	31.9	10	28	28	39

Kaynak : TÜİK

Türkiye’de kadın istihdamının zaman içinde arttığını görmekteyiz. Bu artışta gerek eğitim olanaklarının artması, işgücüne talebin artması ve iş olanaklarının artması gibi faktörler etkili olmuştur. Yıllar itibari ile artan istihdama paralel olarak işsizlik oranlarında da azalış olmuştur. Kadınların kırdan kente göçü ile beraber işgücüne katılım oranlarında düşüş meydana gelmiştir. 1990 yılında kadının kırdaki işgücüne katılım oranı %52 iken, kentte kadının işgücüne katılım oranı %17 olmuştur. Zaman içinde kırdaki meydana gelen bozulmalar ile beraber kente göçle beraber kadının kırdaki işgücüne katılımı 2010 yılında %36’ a düşerken, kentte kadının işgücüne katılımı %23’e yükselmiştir. 2013 yılına gelindiğinde kadının kırdaki işgücüne katılımı %3’lük bir artış ile %39’ tekrar yükselmiş olup, kentte kadının işgücüne katılımı %28’e yükselmiştir (Tablo 13).

3.2.3. Kadın İstihdam Politikaları

Kadınların istihdama daha fazla oranda katılımını sağlamak konusunda gerek kamu kurumlarında, özel sektörde ve yerel yönetimlerde, gerekse de üniversitelerde ve sivil toplum kuruluşlarında çalışmalar yürütülmektedir.

Türkiye ‘de kadın istihdamının istenilen düzeye getirilmesi için tüm toplumun ve kamu kurumların bunu bir devlet politikası olarak benimsenmesi gerekir. Bunun için konunun ulusal belgelerde yer alması gerekir.

3.2.3.1. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)

Ülkenin kalkınmasında var olan durumu analiz eden ve geleceğe yönelik hedefler belirleyen kalkınma planları, ülkemizde en üst politika belgesi niteliğindedir. İlk kalkınma planı 1963-1967 yılları arası dönemi içine alır. Son hazırlanan onuncu kalkınma planı 2014-2018 yılları arasını kapsamaktadır.

2014 -2018 yıllarını kapsayan 10. Beş Yıllık Kalkınma Planında kadın istihdamı ve kadınların iş hayatına katılımının teşviki konusuna yoğunlaşmaktadır. Planda kadın işgücüne katılım oranında 2012’deki yüzde 29,5’lik düzeyden 2018’de yüzde 34,9’a doğru bir yükseliş hedeflenmektedir. 2023 yılı için ise bu oran %38 olarak belirlenmiştir. 10.Kalkınma Planında, kadın -erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarını teşvik eden düzenlemelerin iyileştirilmesi, esnek çalışma ve kreşlerin yaygınlaştırılması konularına ilişkin kapsamlı bir niyet beyanı belirtilmektedir. 10. Kalkınma Planında ayrıca, ülkemizde nitelikli insan gücüne dönük eğitim-sanayi işbirliği politikalarını uygulanması ve kadınların işgücüne katılma oranının artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması halinde, 2030 yılına kadar demografik fırsat penceresinden en iyi şekilde fayda sağlanması öngörülmektedir (IMKB Sakarya, Politika Raporu 1).

3.2.3.2. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi

Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi’nin hazırlanması aşamasında kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, sendikalar ve akademisyenler yer almıştır. 2014-2023 arası dönemi kapsayan “Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi” (UİS), temel amacı;

Türkiye’de istihdamın mevcut durumuna ilişkin veriler sunan ve yakın gelecekte istihdamın alacağı duruma ilişkin ipuçları veren önemli ulusal belgelerden biridir.

2023 yılına kadar kadınlarda işgücüne katılım oranının %35 olmasının öngörüldüğü UİS’te, kadınların işgücüne katılım oranının AB ülkelerine göre ülkemizde oldukça düşük olduğuna işaret edilmektedir. 2010 yılında AB’de %64,5 olan kadınların işgücüne katılım oranının, Türkiye’de %29,6 olduğu belirtilirken kriz dönemlerinde kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdam oranlarının arttığına işaret edilmektedir. Kriz dönemlerinde kadın istihdamında görülen artışın en temel nedeni ise krizin yol açtığı gelir kaybını telafi etmek için ailenin bütün üyelerinin kayıtlı ya da kayıtsız bir işe girmeyi bir tercih olarak değil de zorunluluk olarak algılamasıdır. Dolayısıyla ekonomik kriz öncesinde kadınlar, istihdamda yer almak konusunda çekimser davranırken krizle birlikte hane geliri düşmesin diye istihdama katılmaya yönelmektedirler (IMBK Sakarya, Politika Raporu 1)

3.2.3.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Bu eylem planı ise 2008-2013 arası yılları kapsamaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nın da kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler destek vermektedir.

Eylem Planı’nda “kadın ve ekonomi” ve “kadın ve yoksulluk” konularında istihdamın artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kadın yoksulluğu ile mücadele kapsamında hedefler ve stratejiler yer almaktadır. Buna göre kadın istihdamının mevcut durumu analiz edilmekte, belirlenen hedef ve stratejilerle kadın istihdamının artırılması amacıyla kurum veya kuruluşlara hangi sorumlulukların verildiği belirtilmekte, kırsal kesimdeki kadınların ekonomik konumlarının iyileştirileceği, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edileceği ve kadın ve erkek arasında ücret farklılıklarının azaltılmasının sağlanacağı belirtilmiş ve her bir hedef altında farklı stratejilere yer verilmiştir (IMKB Sakarya, Politika raporu 1)

3.2.3.4. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)

Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı, tarımsal üretimin yaklaşık yarısını gerçekleştiren kadınların aynı zamanda ülkemizde kadın istihdamının yarısını oluşturması gerçeğine karşın üretimden yeterince pay alamadıkları ve kadınların çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları gerçeğinden hareketle kırsal alanda yaşayan kadınların sorunlarına çözüm bulmak amacıyla 2012-2016 dönemini kapsamak üzere amaç, hedef ve faaliyetleri belirlemektedir. Eylem Planı ile, kırsal alanda kadının konumunu iyileştirmek, tarım sektörünü cinsiyet duyarlı hâle getirmek, kadınlar ile ilgili istatistiki verilerde Türkiye'nin uluslararası göstergelerini ve sıralamasını iyileştirmek, kırsal alandaki kadınları ulusal kalkınma çalışmaları ile entegre etmek hedeflenmektedir (IMKB Sakarya, Politika raporu 1)

3.2.4. Kadın İstihdamının Önemi

Türkiye'de kadının işgücü piyasası içinde yer alması ilk olarak 1915'li yıllarda savaş nedeniyle azalan erkek işgücünün yerini doldurmak amacıyla geçici olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde kadının gerçek anlamda işgücü piyasasında yer alması ancak 1950'li yıllarda kırdan kente doğru yapılan göçler sonucunda olmuştur.

TÜİK' ten almış olduğumuz verilerden de hareketle elde edilen istatistiklerde 2001 yılında yaşanan ekonomik krizle bağlantılı olarak 2002 yılına kadar artan kadın çalışan sayısının bu yıldan itibaren düşme eğilimi gösterdiği görülmüştür. 2002 yılında 6 milyon 122 bin olan kadın çalışan sayısı, 2005 yılında 5 milyon 700 bin olmuştur.

Bir ülkenin ekonomik açıdan refahı ve kalkınmışlığı yönünden kadının işgücü piyasası içinde yer alması son derece önemlidir. Şüphesiz, işgücü piyasası içinde hangi pozisyonda yer aldığı da konunun bir başka önemli boyutudur. Türkiye'de kadın istihdamının son yıllarda düşüş gösterdiği göz önüne alındığında hükümetin ve sivil toplum kuruluşlarının bu konuyla ilgili çalışmalarına hız kazandırması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, ilk öne çıkan husus eğitim olmaktadır. Eğitim bölgesel dengesizlikleri giderme konusunda da son derece önemlidir. Özellikle geri kalmış bölgelerde yatılı okullar açarak, öğrencilere çeşitli burslar

vererek eğitimin artırılması sağlanmaya çalışılmalıdır. Eğitimin artırılması, eğitilmiş bir kadının daha eğitilmiş ve bilinçli çocuklar yetiştireceği, daha az çocuk yaparak nüfus artış hızının denetim altına alınabilmesine yardımcı olacağı düşünüldüğünde sadece işgücü piyasası için değil, uzun vadede ülke ekonomisi için de son derece yararlı olacaktır. Eğitim tek yönlü olarak ele alınmamalıdır. Kadınları istihdam edecek işverenler de düzenlenen seminerlerle kadın işgücü çalıştırma konusunda eğitilmelidir. Yapılacak düzenlemelerle işverenlerin işyerinde, kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar tanımaları sağlanmalıdır. Kadınlar için yeni iş sahaları yaratmaya çalışılmalı, bu konuyla ilgili olarak hükümet tarafından yatırımlar için teşvikler verilmelidir (Eser, 2008: 15).

Kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen kadınlara yönelik geleneksel bakış açısını kırmaya yönelik çalışmalara da olabildiğince yer vermek gerekmektedir. Bu konuyla ilgili çeşitli toplantılar, seminerler yapmanın yanında uzun dönemi kapsayan planlı reklam kampanyaları yürütülmelidir. Düzenlenen toplantılarda hem kadınlar çalışmaları için cesaretlendirilmeli hem de toplumun diğer fertlerine kadınların çalışmaları halinde ailelerine ve topluma yapacakları olumlu yansımalar kavratılmalıdır.

Kadınlar bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense toplum o kadar gelişmiştir. Çalışma hayatında kadının yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda kadınların çalışması toplumsal statülerinin yükselmesi bakımından da gereklidir. Dolayısıyla toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde kadınların etkin biçimde yer alması kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir unsurdur. Bu çerçevede kadın istihdamının artması, kadın yoksulluğunun önlenmesi, haneye giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam standartlarına sahip olmaktadır.

Tüm bunların ışığında genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; kadın istihdamını artırma konusunda hükümete ve sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Bu konuyla ilgili olarak yürütülen çalışmalar çeşitlendirilmeli ve artırılmalı, kadın istihdamının artırılmasına hükümet politikalarında yer verilmeli,

iyileştirmelere yönelik olarak hükümet ve sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etmelidir.

3.2.5. Kent-Kır Kadın İşgücü Durumu

Kadınların işgücüne katılımı geçmişten günümüze değişiklikler göstermiştir. Kadın tarımda çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, üretim ve istihdam tarım dışı sektörlere kaydıkça işgücü piyasasından gittikçe uzaklaşmaktadırlar.

Türkiye’de kadın istihdamı yoğunluklu olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kırsal alan kadınları; kentlerde düşük ücretli, emek yoğun işlerde istihdam edilen, eğitimsiz yada kısıtlı eğitime sahip, alt sosyoekonomik sınıftan kadınlar; meslek sahibi, yüksek öğretimli, orta yada yüksek orta sınıf kadınlar olarak üç grupta ele almak mümkündür. Kırsalda ağırlıklı olarak tarımda çalışan kadınlar, istihdamın en yüksek olduğu grubu oluşturmaktadırlar. Bundan dolayı kırsalda çalışan kadınların istihdam eksikliğinden ziyade ücretsiz çalışma, ağır çalışma koşulları, sosyal güvence eksikliği, ücretli çalışan kadınların gelirlerinin ailenin erkek bireyinin elinde olması gibi sorunlar ile karşılaşmaktadırlar. Kentli kadınlar ise düşük ücretli ve koşullarının ağır olduğu işlerde çalışmaktadırlar (İlkkaracan, 1998: 285).

Ülkemizde kadın istihdamı, kent-kır ayrımı çerçevesinde değerlendirildiğinde 1980’ler ve 90’larda kentlerde kadın istihdam oranlarının %13 olduğu, yine kentte kadınların işgücüne katılımının ise %17-18 aralığında olduğunu görmekteyiz. Uzun yıllardan beri devam eden ve 1980’lerde gittikçe hızlanan kırdan kente göç olgusuna bağlı olarak Türkiye’de kırsal ve kentsel alanlardaki işgücünün profilinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir.

Tablo 14: Türkiye’de 15 Yaş Ve Üzeri Kurumsal Olmayan Kadın İşgücünün Yıllar Ve İşgücü Durumuna Göre Dağılımı

Yıllar	KENT		KIR	
	İşgücüne katılım oranı(%)	İstihdam oranı(%)	İşgücüne katılım oranı(%)	İstihdam oranı(%)
1988	17.7	12.7	50.7	48.5
1989	17.8	13.1	55.1	52.9
1990	17	13.1	52	50.2
1991	15.6	12.1	55.5	54.4
1992	17	13.4	51.9	50.7
1993	15.7	12.1	40.5	39.4
1994	17.4	13.8	48.9	47.7
1995	16.8	13.7	49.3	48.1
1996	16	13.5	49.8	48.8
1997	16.9	13.9	45	43.8
1998	16.8	14	46.9	46
1999	17.8	14.7	47.4	46.3
2000	17.2	15	40.2	39.4
2001	17.4	14.5	41.7	41
2002	19.1	15.5	41.4	40.2
2003	18.5	15.1	39	37.4
2004	18.3	15	36.7	35.5
2005	19.3	16	33.7	32.3
2006	19.9	16.7	33	31.6
2007	19.8	16.6	32.5	31.2
2008	20.8	17.3	32.9	31.4
2009	22.3	17.7	34.6	32.8

Kaynak: TÜİK, 2011.

2000 yılına gelindiğinde kadınların kentlerde istihdam oranının %15’e çıktığını ve kadınların işgücüne katılımlarının da %17.2 olmuştur. Süreç içerisinde devam eden göç hareketi ile kentlerdeki hareketlilik devam etmiştir. 2009 yılında kadınların kentlerde istihdamı %17.7’e çıkarken, kadının işgücüne katılımı %22.3’e yükselmiştir. kırdaki ise meydana gelen değişime bakarsak; tarımdaki ücretsiz aile işçiliğine bağlı olarak daha yüksek oranlarda katılım olmuştur. 1989 yılında kırsal alanda kadının istihdam oranı %52.9 iken, kadının işgücüne katılım oranı %55.1 olmuştur. Kırsal alanda meydana gelen toprak parçalanmaları, makineleşme, geçim

sıkıntısı gibi nedenlerden dolayı kıra doğru göçle beraber kadının hayatında da değişiklikler meydana gelmiştir. Kırdan ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kente gelince yetersiz eğitim ve vasıfsız olmasından dolayı eve kapanmıştır. 2000 yılına gelindiğinde kadınların istihdam oranı %39.4' e düşerken, kadının işgücüne katılımı da buna paralel olarak %40.2'ye düşmüştür. Ayrıca 2009 yılına gelindiğinde ise kadın istihdam oranı kırdan %32.8 ve işgücüne katılım oranı %34.6 olmuştur (Tablo 14).



IV. BÖLÜM: ARAŞTIRMA SAHASI BULGULARI

Bu bölümde araştırma sahasının beşeri ve ekonomik coğrafya özelliklerine, yerleşme özellikleri ve ekonomik coğrafya özelliklerine değinilecektir. Ayrıca sahada yapılan anket verileri detaylı bir şekilde yorumlanarak tablo ve grafiklere aktarılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında araştırma sahası hakkında geniş çaplı yorumlamalar yapılarak bölüm sonlandırılmıştır.

Araştırma sahası olan Mardin/Dargeçit ilçesinin genel özelliklerinin bilinmesi esas konumuz olan kadın işgücünün daha iyi belirlenmesinde yardımcı olacaktır. Bu yüzden bu bölümde araştırma sahasının tarihçesi, yeri, sınırları ile beşeri ve ekonomik coğrafya özelliklerine değinilmiştir. Dargeçit ilçesi (Foto 1) 1987 yılında Midyat ilçesinden ayrılarak ilçe olmuştur



Foto 1: Araştırma Sahasından Bir Görüntü

Dargeçit, Güneydoğu Anadolu Bölgesinin güneyindeki Mardin iline bağlı bir ilçe merkezidir. Yüzölçümü yaklaşık olarak 550 km²'dir. Ortalama rakım 900 m. civarındadır. Doğusunda Şırnak ilinin Güçlükonak ilçesi, batısında Midyat, Kuzeyinde Batman iline bağlı Gercüş, güneyinde ise Şırnak iline bağlı İdil ilçesi bulunmaktadır. Dargeçit ilçesi, 37° 38' kuzey paralelleri ile 41° 42' batı meridyenleri arasında yer almaktadır (Harita 6).



Foto 2: Dargeçit'in Yeryüzü Şekillerinden Bir Görüntü

Araştırma sahamızın Kuzeyi engebeli, güneyi ise düzlüktür. Buna bağlı olarak kuzey köylerinde kuraklık istemeyen bitkilerin kültüre alındığı tarım faaliyetleri yapılır (Foto 2). Bu da emek yoğun işler talep ettiğinden kuzey kesimlerdeki kadın işgücü kendi içinde istihdam edilmektedir. Yine aynı şekilde kadınlar ev işlerine daha az ilgilenir. Güney kesimde ise düzlük alanların fazlalığı güneyden gelen sıcak hava kütlelerine açık olan bir alan oluşturmaya sebep olmuştur. Bu durum sonucunda kuraklık isteyen bitkilerden olan tahıl tarımı yoğunlaştırmaktadır. Tahıl tarımında kadın işgücü gerekliliği düşük olduğundan dolayı kadın işgücü istihdamı daha çok ev işi ve kamu sektörüne kaymıştır.

Dargeçit 'in güneydoğu kesiminden geçen Dicle Nehri sulu tarıma olanak sağladığından dolayı emek yoğun kadın işgücüne talebi arttırmaktadır. Bu da nispeten iklimin daha serin geçmesine ve birtakım tarımsal faaliyetlere olanak sağlamaktadır.

Arazinin taşlı, engebeli ve küçük parçalar şeklinde makinalı tarımın yapılmasını engellemektedir Bu durum ekinin hasadının elle yapılmasına neden olmaktadır. Ekin hasadının elle yapılması nedeniyle işgücüne ihtiyaç ortaya çıkarmaktadır. Bu işgücünün büyük çoğunluğunu kadınlar sağlamaktadır. Çünkü ekin zamanı olan haziran ve temmuz aylarında erkek işgücünün büyük çoğunluğu çalışmak üzere iş olanaklarının olduğu başka yerlere gitmektedir. Ayrıca erkekler

ekin zamanında evde olsa bile çoğunlukla tarımda kadın ve çocuklar çalışmaktadır. Erkekler çoğunlukla yüksek gelir getirecek olan işlerde ya da daha ağır işlerde çalışmaktadırlar. Kadınların özellikle belli bir vasıf gerektirmeyen tarım işlerinde çalışması kadının kendini geliştirmesini engellemektedir.

4.1.2. İklimin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri

İklim, uzun zaman süreçleri içerisinde değişme göstermeyen ortalama hava koşullarıdır. Jeolojik zaman ölçüleri içinde iklimler sürekli olarak farklılaşma gösterir ve bu değişim belirli iklim koşulları altında oluşan kayaçlar içindeki fosiller yardımıyla saptanabilmektedir (Erol, 2004: 11-12). Günlük hava durumları kısa zamanda kısa sürede ve dar alanlarda değişirken, iklimler geniş bölgelerde ve çok uzun zaman içinde aynı kalan ortalama hava koşullarıdır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinin kuzey kısmı etrafı yüksek dağlarla çevrilmiş diğer yanı Suriye çölünün yakınında yer almaktadır. Buda hava kütlelerinin bölgenin ikliminde kuraklığın şiddetli geçmesine neden olmaktadır. Hava kütleleri hareketleri bölgenin ikliminde kuraklığın şiddetli geçmesine neden olmaktadır. Buna ek olarak bölge deniz etkisinden uzak olmanın sonucu olarak Akdeniz iklimin yarı kurak karasal geçiş tipi iklim şartları yaşanmaktadır. Bu iklim şartları yazın uzun süre yağışların görülmemesine sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra sıcaklık kış mevsiminde 0°C'nin altına nadir düşmektedir. Bütün bunlar gerek tarımsal gerekse diğer ekonomik faaliyetleri olumsuz etkilediğinden kadın işgücü istihdam olanakları olumsuz etkilenir

Araştırma sahası olan Dargeçit' de yaz yağışlarının görülmemesi sonucu kuraklığın etkin bir şekilde rol oynamasına neden olmaktadır. İlçede karasal iklim hakim olup yazları sıcak ve kurak, kışları soğuk ve yağışlıdır. Rüzgarlar genellikle doğu ve güneydoğudan esmektedir. Kış ve ilkbahar mevsimleri genellikle yağışlıdır. İlçede iklimin karasal olması dolayısı ile belli tarım faaliyetlerinin yapılmasına neden olmaktadır.



Foto 3: Araştırma Sahasının Bitki Örtüsü

Yaz kuraklığının yaşandığı ilçede insanların geçim kaynaklarını sınırlandırmaktadır. Bu yüzden kuru tarıma elverişli olan ürünler yetiştirilmektedir. Yaşanan kuraklık ve topografyanın arızalı olması tarımsal faaliyetleri kısıtlamaktadır. Son yıllarda sahada yaşanan şiddetli kuraklık sonucu ekinlerin cılız kalmasına ve yeterli verim alınmasını engellemektedir (Foto 3). Bu yüzden tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın işgücünün çalışma imkanları da kısıtlanmış olmaktadır.

Sıcaklık ve yağış değerlerinin dağılımını etkileyen faktörler oldukça çeşitlidir. Kuşkusuz coğrafi enlem, yükselti ve denizden uzaklığa bağlı olarak bölgeler arasında sıcaklık ve yağış farklılıkları ortaya çıkmaktadır.

Dargeçit’ de meteoroloji genel istasyonunun kurulumu bölgede yeni olduğu için sadece iki yıllık (2016-2017) sıcaklık verileri bulunmaktadır. Bundan dolayı Dargeçit’ e en yakın bulunan Midyat Meteoroloji İstasyonu’na ait verilerden yararlanılmıştır. İstasyon, 950 metre yükseltide ve 37°.25” kuzey enlemi ve 41°.20” doğu boylamı üzerinde kurulmuş bir klima istasyonudur.

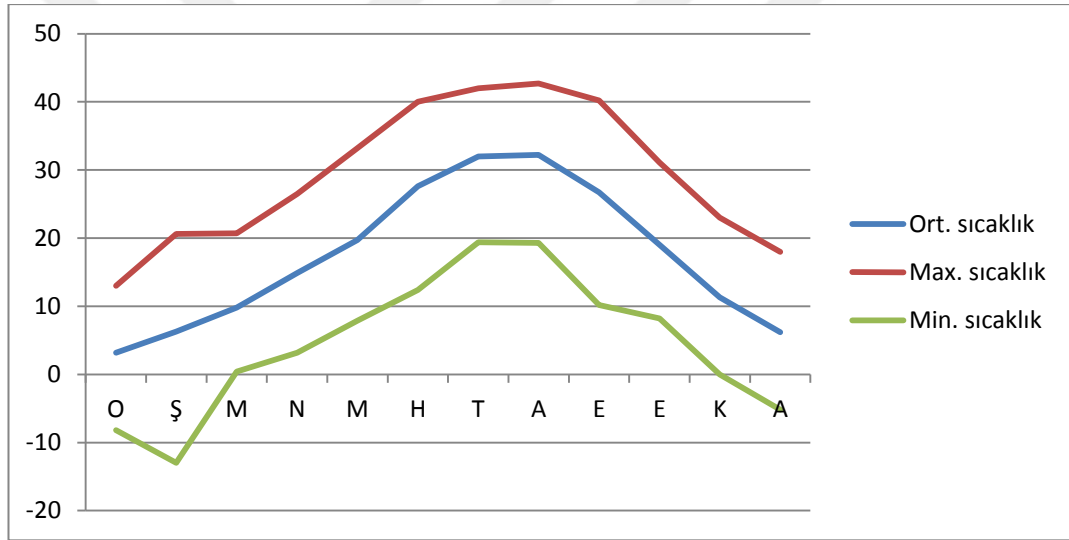
Araştırma sahasında aylık ortalama sıcaklığın yıl içerisindeki dağılımını incelediğimizde, Dargeçit’te ortalama sıcaklık Ocak (-8.2) ve Şubat(-13.0) aylarında eksi değerlere düşmektedir. Ayrıca Temmuz (42.0) ve Ağustos (42.7) aylarında sıcaklık ortalama değerleri aşmaktadır (Tablo 15, Şekil 1). Bu değerlerden yola çıkarak araştırma sahasının karasallık şiddetini görmekteyiz. Meydana gelen bu karasallıktan dolayı tarımda özellikle kadın istihdam oranını azaltmaktadır. Birim

alandan elde edilen verim azlığı için arazi sahipleri daha az sayıda işgücüne ihtiyaç duyacaktır.

Tablo 15: Dargeçit’ de Aylık Ortalama Toplam Sıcaklıkların Yıl İçerisindeki dağılımı (2016-2017).

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	Yıllık
Ort. sıcaklık	3.2	6.3	9.8	14.9	19.7	27.6	32.0	32.2	26.7	19.0	11.3	6.2	17.4
Max. sıcaklık	13.0	20.6	20.7	26.5	33.2	40.0	42.0	42.7	40.2	31.1	23.0	18.0	42.7
Min. sıcaklık	-8.2	-13.0	0.4	3.2	7.9	12.4	19.4	19.3	10.2	8.2	0.0	-5.2	-13.0

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü



Şekil 1: Dargeçit’te Aylık Ortalama Toplam Sıcaklıkların Yıl İçerisindeki Dağılımı (2016-2017)

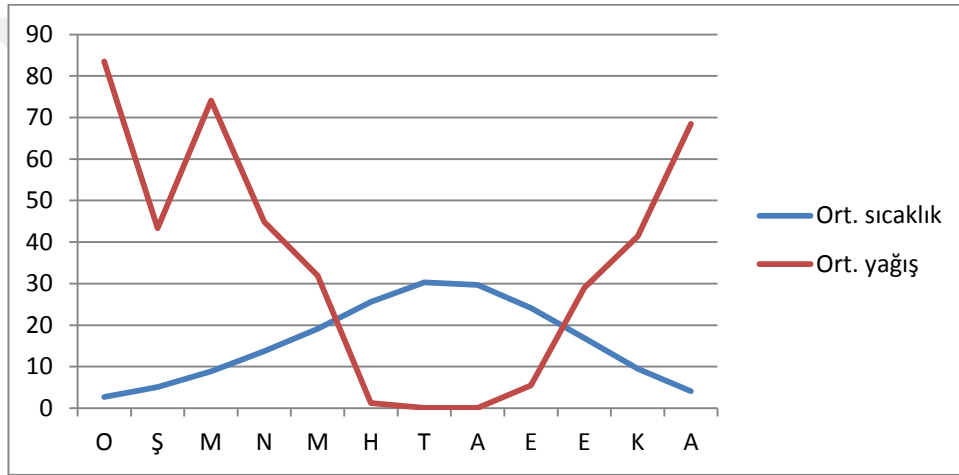
Dargeçit’in uzun yıllar sıcaklık ve yağış verileri olmadığı için araştırma sahamıza en yakın 35 km uzaklığındaki Midyat ilçesinin sıcaklık ve yağış verileri kullanılmıştır. Midyat’ta sıcaklık ortalamasının en yüksek olduğu ay Temmuz (30.3)’dur. Sırayla daha sonra ağustos(29.7) ve haziran(25.6) gelmektedir. Elde edilen bu veriler ışığında bölgede yaz ayları sıcak ve kuru geçmektedir. İlçede aylık ortalama yağış verilerine baktığımızda en yağışlı ay ocak(83.5 mm)’tır. Bunu sırası ile mart (74.1mm) ve aralık (68.46mm) takip etmektedir (Tablo 16, Şekil 2).

Temmuz (0.06mm) ve ağustos (0.08mm) aylarında en az yağış ortalaması görülmektedir.

Tablo 16.Midyat'ta Aylık Ortalama Sıcaklık ve yağışın Yıl içerisindeki Dağılımı (2013-2017).

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	Yıllık
Ort. sıcaklık	2.7	5.1	8.9	13.7	19.1	25.6	30.3	29.7	24.1	16.9	9.5	4.1	15.8
Ort. yağış	83.5	43.3	74	44.9	31.9	1.2	0.06	0.08	5.5	28.9	41.4	68.4	35.2

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü



Şekil 2: Midyat'ta Aylık Ortalama Sıcaklık Ve Yağışın Yıl İçerisindeki Dağılımı (2013-2017)

Güneydoğu Anadolu'nun alçak düzlükleri, ülkemizde kuraklığın en fazla hissedildiği sahadır. Buradaki bozkırlar, diğer sahalara göre cılızdır (Atalay, 2001: s.416-417). Araştırma sahasının doğal bitki örtüsü steptir. Buradaki stepler aşırı sıcaktan dolayı terlemeye maruz kalır. Böylece yaprakları gelişmeyerek erkenden sararıp kurumaya başlar. Bu yüzden aşırı sıcaklar bitki örtüsünün hem şeklini hem de doğadaki bitkilerin vejetasyon sürecini olumsuz etkiler. Bu olumsuz etkiler ekonomik faaliyet çeşitliliğini etkilediğinden dolayı işgücü istihdam alanı olumsuz etkilenmektedir. Özellikle istihdamın çok az oluşu yeni yetişen kadın işgücünün başka yerlerde istihdam arayışına girmesine neden olmaktadır.

Araştırma sahasında ormanlık alanlar hemen hemen yok denilecek kadar azdır. Arazilerin büyük çoğunluğu palamut ve meşe ağaçlarından oluşmaktadır. Halk hayvanlarının beslenmesini sağlamak için palamut ağaçlarını kesmektedirler. Bu da var olan sayılı ağaçların sayılarının daha da azalmasına neden olmaktadır.

İlçenin bitki örtüsü yönünden fakir olması ürün çeşitliliğini sınırlandırmıştır. Bu da kadın işgücü faaliyet alanlarını daraltmaktadır. Şöyle ki kadınların geçimlerinin sağlamak için sebze ve meyve ekimi mümkün olmamaktadır. Zor şartlar altında da olsa ekilen bu sebze ve meyvelerden verim sağlanamamaktadır. Çünkü aşırı sıcakların olması ve gerekli sulamanın yapılmayışı sonucu ürünler kurumaktadır.

Toprak; yer yüzeyini birkaç mm ile birkaç metre arasında saran bir örtü” olarak tarif edilebilir (Atalay, 2001: 326). Toprağın oluşması için binlerce yıllık bir sürecin geçmesi gerekir. Toprak oluşumunda fiziksel ve kimyasal ayrışmanın yanı sıra iklim, bitki örtüsü, ana kaya ve topoğrafik şekillerinde etkisi büyüktür. Araştırma sahamızda daha önce toprak etüdüne yönelik olarak araştırma yapılmadığı için bizde Dargeçit’e en yakın bulunan Midyat (35 km uzaklıkta) ilçesinin toprak verilerini aldık. Midyat ve yakın çevresinde başlıca şu topraklar görülür: kahverengi verimsiz orman toprakları, kırmızımsı kahverengi çok verimli alüvyal topraklar bulunmaktadır (Daşdemir, 2006: s.29). Araştırma sahamız olan Dargeçit’te tahıl tarımı olarak buğday, arpa, kırmızı mercimek ve nohut tarımı yapılmaktadır. Fotoğraf 4’de de görüldüğü üzere Dargeçit ilçesinde kırmızı renkli toprak bulunmaktadır.

İlçe toprağı özellikle bağcılık yapmak için uygundur. Hemen hemen arazisi olan her ailenin üzüm bağları da vardır. Bu da kadın işgücü istihdamı açısından önemli bir faktördür. Hasat mevsimi ilçede temmuz ayında bittiğinden temmuz ayından sonra nüfusun büyük bir çoğunluğu mevsimlik işçi olarak Akdeniz, Ege ve Karadeniz Bölgelerine çalışmak üzere geçici göç etmektedir.



Foto 4: Dargeçit Toprak Örtüsünden Bir Görüntü.

İlçe toprağı kırmızı mercimek, nohut ve fasulye gibi baklagillerin yetiştirilmesine elverişlidir (Foto 4). Özellikle sahada kırmızı mercimek tarımı yaygındır. Bu ürünlerin hasat zamanında özellikle kadınlar yer almaktadır. Bu da kadın işgücü için önemli bir istihdam sağlamaktadır. Yağışın yeteri kadar yağdığı yıllarda hasat zamanı verimli geçeceği için daha çok işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu işgücü de çoğunlukla kadın işgücünden sağlanmaktadır.

4.2. Dargeçit’de Kadın İşgücünü Etkileyen Beşeri Ortam Özellikleri

4.2.1. Nüfus Özelliklerinin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri

Nüfus, sınırları belirlenmiş ve belirli zamanlarda yapılan adrese dayalı nüfus kayıt sistemi ile belirlenir. İnsanlar bulundukları yerden sürekli yer değiştirme eğiliminde olduğu için nüfusları hakkında bilgi edinmek zordur. Küreselleşme ile insanlarda hareketlilik artmaktadır. Buna karşın insanlar bulundukları yerde ikametgah kayıtlarına göre kayıtları alınmaktadır. İlçede gerek iklim gerek yeryüzü sıkıntıları nedeniyle ekonomik faaliyetler az ve/veya kısıtlı oluşu istihdama yansımıştır. Dargeçit ‘in ilçe nüfus verilerine baktığımızda her yıl az da olsa toplam nüfusta bir artış görmekteyiz. 2012 yılında kabul edilen büyük şehir belediye yasası ile beraber köylerin mahalle olarak sayılması ile ilçenin toplam nüfusu artmıştır.

Yıllar itibari ile Dargeçit’ de kadın erkek nüfusun birbirine yakın olduğu görülmüştür. 2007 yılında kadın nüfusun 7.088 kişi ve erkek nüfusun 7.030 kişi olduğu saptanmıştır. Yıllar geçtikçe bu sayı artmıştır. 2010 yılında kadın nüfus 7.378 kişi ve erkek nüfus 7.322 kişi olduğu görülmüştür. Son olarak 2017 yılında ilçede kadın toplam nüfusun 13.916 kişi ve erkek toplam nüfusun 13.392 kişi olmuştur (Tablo 17).

Tablo 17: Dargeçit ‘de Yıllar İtibari İle Nüfus Değişimi (2007-2017).

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2007	7.088	7.030	14.118
2008	7.574	8.092	15.666
2009	7.048	7.160	14.208
2010	7.378	7.322	14.700
2011	7.539	7.150	14.689
2012	14.411	15.842	30.253
2013	14.576	14.315	28.891
2014	14.523	14.078	28.601
2015	14.126	13.596	27.722
2016	13.967	13.474	27.441
2017	13.916	13.392	27.308

Kaynak: TÜİK, 2018.

Araştırma sahamızda kadın-erkek nüfusu her ne kadar birbirine yakın görünüyorsa da bu durum mevsimsel olarak değişmektedir. Şöyle ki yaz aylarının gelmesi ile beraber ilçede erkek nüfus çalışmak üzere iş bulabileceği yerlere gitmektedir. İlçede geriye çoğunlukla kadın nüfus kalmaktadır. Netice olarak erkek nüfusun çalışmak için evden ayrılması ile beraber kadının iş yükü artmaktadır. Çünkü bu dönemde ekinlerin hasat zamanı olduğu için tüm iş yükü kadına ve çocuklara kalmaktadır.

Araştırma sahamızda mahallelere göre kadın-erkek nüfus miktarlarında yoğunluğun belli mahallelerde toplandığı görülmektedir. Özellikle Bahçebaşı, Tepebaşı ve safa mahallelerinde nüfuslanma fazladır. Buralarda nüfusun yoğun olmasının nedeni bu mahallerin ilçenin merkezine yakın konumda olmasından

dolayıdır. (Tablo 18). İkamet edilen yer ile iş yerinin yakın mesafede olması çalışan kadın için bir avantaj olmaktadır.

Tablo 18: Dargeçit’ de Mahallelere Göre Kadın-Erkek Nüfus Miktarları (2017).

Mahalle adı	Kadın nüfus	Erkek nüfus	Toplam
Akçaköy	17	16	33
Akyol	58	40	98
Alayunt	149	129	278
Altınoluk	181	158	339
Altıyol	313	293	606
Bağözü	66	53	119
Bahçebaşı	3.182	3.055	6.237
Batur	C	C	11
Baysun	26	26	52
Beğendi	34	53	87
Belen	26	41	67
Bostanlı	118	118	236
Çatalan	289	243	532
Çatalçam	C	C	14
Çavuşlu	C	C	12
Çelikköy	42	65	107
Çukurdere	20	22	42
Değerli	18	15	33
Gürışık	201	204	405
İlisu	370	436	806
Karabayır	527	485	1.012
Kartalkaya	55	68	123
Kılavuz	1.113	1.117	2.230
Kısmetli	40	34	74
Korucu	14	12	26
Kumdere	22	14	36
Kuşluca	C	C	20
Safa	1.366	1.371	2.737
Saray	1.447	1.332	2.779
Suçatı	248	241	489
Sümer	864	767	1.631
Tanyeri	16	21	37
Tavşanlı	115	89	204
Temelli	676	684	1.360
Tepebaşı	1.539	1.463	3.002
Ulaş	11	11	22
Yanılmaz	15	20	35
Yılmaz	150	152	302
Yoncalı	556	510	1.066

Kaynak : TÜİK, 2017.

Not: C: Veri Yok.

Herhangi bir yerde sosyo-ekonomik seviyenin iyi yada kötü olması, doğrudan o yerde yaşayan nüfusun yaş ve cinsiyet yapısıyla orantılıdır. Bağımlı nüfusun çok olması ekonomiyi olumsuz etkilerken faal nüfusun fazla olması ve işsizlik sorunun olmaması gibi durumlarda ekonomi gelişir.

Herhangi bir yerde nüfusun değişen özelliklerinden biri “yaş” yapısıdır. Belirli bir yerdeki nüfus miktarı yanında, nüfusun çeşitli yaş gruplarının da, özellikle çalışabilir veya faal nüfus olarak adlandırılan 15-65 yaş arasındaki nüfus miktarlarının işgücü kapasitesi, gıda ve çeşitli hizmetlere olan ihtiyaç, aile tipleri, doğum ve ölüm oranları önem arz etmektedir (Tümertekin, 1994: 177).

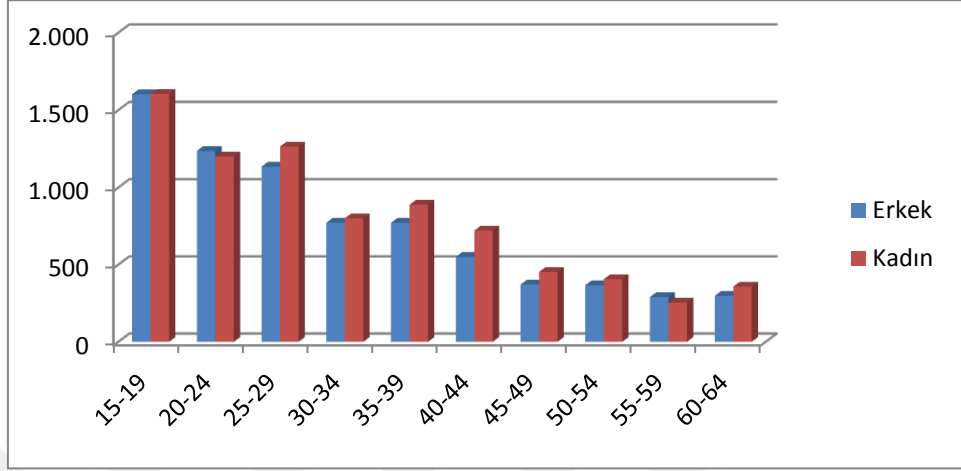
Tablo 19: Dargeçit’ de Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2017).

Yaş Grubu	Erkek	Kadın
15-19	1.673	1.604
20-24	1.237	1.200
25-29	1.136	1.265
30-34	772	801
35-39	772	889
40-44	551	721
45-49	371	453
50-54	367	406
55-59	291	255
60-64	298	358
Toplam	7.468	7.652

Kaynak: TÜİK, 2017.

Araştırma sahamız olan Dargeçit’in çalışma çağındaki nüfusun dağılımına baktığımızda 2017 yılı itibari ile 15-29 yaş aralığındaki kadın nüfusun diğer yaş grubu aralıklarına göre daha fazla olduğunu görmekteyiz. 2017 yılı itibari ile Dargeçit’in nüfus artış hızı -%4.9’dur. Bu bölgenin nüfus artışının bir sonucudur. Bu da genç nüfusun daha yoğun olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe bu miktarın azaldığını söyleyebiliriz (Tablo 19, Şekil 3). Yaş ilerledikçe iş olanaklarının azalması yeni alanlara kayma olmaktadır.. Buna göre 1.673 erkek, 1604 kadın 15-19 yaş aralığında işgücü vardır. 40-44 yaş grubu kadın- erkek işgücü miktarı ise 551 erkek

ve 721 kadındır. Ayrıca bu miktar yaş ilerledikçe daha da azalmaktadır. En son grubumuz olan 60-64 yaş grubu kadın-erkek miktarında; 298 erkek ve 358 kadın bulunmaktadır.



Şekil 3: Dargeçit’ de Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2017)

İlçede çalışma çağındaki kadın nüfusun yoğunluğu istihdam alanlarına ihtiyaç duymaktadır. Özellikle 15-29 yaş arası kadın nüfus yoğunluğu göze çarpmaktadır. Bu kesim genç nüfus ilçede kendilerine iş alanları bulamadıkları için yaklaşık çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık yüzde %60 ı yaz aylarında Karadeniz’e fındık toplamaya, Akdeniz’de seralarda sebze-meyve toplamaya, çapaya, bağ-bahçe işlerinde çalışmaya giderler. Yaz aylarını buralarda geçiren bu genç kadın nüfus kış aylarında evlerine dönmektedir. Ayrıca bu mevsimlik iş göçüne katılan kadınların büyük çoğunluğu bekârdır. Evli kadınların ev ve çocuk yükünden dolayı katılımı daha azdır.

4.2.2.Yerleşme Özelliklerinin Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri

İnsanlar beslenme, barınma, sosyal, ekonomik ve güvenlik ihtiyaçlarına cevap verecek yerleri kendilerine yerleşme yeri olarak seçmektedirler. Bu yerleşim yerini meydana getirirken insanlar hem doğal çevreden yararlanmış hem de çevreyi değiştirmiştir. Ama bunlar içerisinde yerleşim yeri seçiminde en temel özellik su kaynaklarının varlığıdır.

Araştırma sahasında ilçeye 10-12 km uzaklığında Dicle Nehri geçmektedir. Nehrin varlığından dolayı tarihsel süreçte pek çok medeniyete beşiklik etmiştir.

İlçede su şebekesi yapılmadan önce kaynaktan su kanallarıyla ilçe merkezinin su ihtiyacı karşılanmaktaydı. Şuan bile yaz aylarında ilçede su sıkıntısı yaşanmaktadır. İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılayacak su ihtiyacını bile zor karşılamaktadır. Bu yüzden sulu tarım gerektiren tarımsal faaliyetler yapılamamaktadır. Bu da kadınların kendilerine istihdam alanı sağlayacak iş olanaklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır.

Kaynak: CBS Genel Müdürlüğü.

Su kaynaklarının kısıtlı ve arazinin dağlık olması neticesinde yerleşmeler toplu bir şekildedir. Yerleşmelerin sık olması kadınların birbirlerine daha çok gidip-gelmelerine neden olmaktadır. Bunun bir avantajı olarak üzüm, pekmez ve pestil zamanlarında kadınların hep beraber işbirliği içerisinde çalışmalarına imkan sağlamaktadır.

4.3. Dargeçit’de Kadın İşgücünü Etkileyen Ekonomik Coğrafya Özellikleri

Dargeçit ilçesinde ekonomi büyük ölçüde tarım ve hayvancılığa dayalıdır. Bölgede görülen az yağış kuraklığın şiddetlenmesi tarım olanaklarını sınırlamıştır.



Foto 5: Araştırma Sahasında Bulunan Buğday Tarlası

Kuraklığın şiddetli oluşu nedeniyle yağış isteyen bitkileri kısıtlamaktadır. İklimin hakim durumda olması yağış isteyen bir takım bitkilerin yetiştirilmesini kısıtlamaktadır. Bundan dolayı da yaz mevsimi kurak geçtiği ilçede kuru tarım yapılmaktadır. Bu durumda araştırma sahamızda tahıl tarımı yapılmaktadır. Tarım arazilerinde çalışan kadınlar genellikle kendi arazilerinde çalışmaktadırlar. Kendi arazisinde çalışan kadın işgücü çapa ve ekin toplama gibi işlerde kadınlar çalışmaktadırlar. Tarımla uğraşan kadın işgücü kendi arazisinde çalıştığı gibi gündelik, yarıcılık gibi çalışma şekillerinde istihdam olunmaktadır. Kendi işinde çalışan kadın işgücü yakın komşuları ile yardımlaşma çerçevesinde bağ-bahçe, tarla

işlerini ortaklaşa yapmaktadırlar. Bunun içinde birbirlerinde herhangi bir ücret talep etmemektedirler. (Foto 5). Yapılan bu tarım faaliyetlerinde kadınlar istihdam olunmaktadırlar. Baklagiller sahada yetişen bir diğer ekonomik faaliyet türüdür. Özellikle Kırmızı mercimek bu baklagiller içerisinde önem taşımaktadır. Çünkü bölgede yoğun olarak tarımı yapılmaktadır. Hasat zamanında çalışan kadın kesime önemli istihdam alanı sağlamaktadır.



Foto 6: Kuru Üzüm Yapılan Bahçe

Araştırma sahamızda ön plana çıkan bir diğer tarımsal faaliyet türü bağcılıktır. Bağın ilaçlanması ve budama işlerinde erkekler çalışmaktadır. Ancak yabancı otlardan temizleme, çapa, üzümün toplanması, yaprakların toplanması işlerinde kadınlar çalışmaktadır (Foto 6). Üzümün bol olduğu yıllarda bağcılık önemli gelir faaliyetidir. Çünkü üzümün bol olduğu yıllarda pekmez, pestil, kuru üzüm yapılmaktadır (Foto 7). Hasat zamanı kadınlar üzümleri toplayıp evde yada bağda pekmezlerini yaparlar. Ayrıca üzümler yaş olarak da satılmaktadır Ürünlerin pazarda satılması aşamasında da kadınlar ön plandadırlar. İlçede hemen hemen her gün açılan köy pazarında kadınlar ürünlerini satarlar. Böylece geçimlerini sağlayacak ekonomik faaliyet alanı içerisinde aktif rol almaktadırlar.



Foto 7: İlçede Ekonomik Faaliyet Türü Olan Üzüm Bağı

İlçede kadınların yaptıkları bir diğer ekonomik faaliyet türü de el işçiliği ile yapılan yazma, çorap, kazak, oya, dantel gibi işlerdir. Özellikle evlilik çağında olan kızların çeyizlerini yaptırmak için başvurdukları bir yol olmuştur. Son zamanlarda ilçede bu işi yapan kadın sayısı artmaktadır (Foto 9).



Foto 8: El İşi İşçiliği Yapan Çalışan Kadınlar

Araştırma sahamızda son birkaç yılda sayıları hızla artan tekstil atölyeleri kadınlar için önemli istihdam alanı sağlamaktadır. Sahada çalışmalarında gözlemlenen bu atölyelerde özellikle bekâr genç kızlar çalışmaktadırlar. (Foto 8). Ülkemiz genelinde olduğu gibi çalışma sahamızda da kadınlar istihdama katılmak zorunda bu yüzden bu atölyelerde kadınlar istihdam edilmektedirler. İlçede genç nüfusun fazlalığı, işsizliğin fazla olması dolayısı ile bu ucuz ve yorucu işte kadınlar çalışmak zorunda kalmaktadırlar.



Foto 9: Tekstil Atölyesinde Çalışan Kadınlar

Araştırma sahamızda sanayi faaliyeti yeteri kadar gelişmemiştir. Mevcut olan faaliyetler de araba tamiri, küçük çaplı tuğla atölyeleri gibi erkek işi olan faaliyetlerdir. Bu sebeplerden dolayı kadınlar sanayide iş bulamamaktadırlar. Dolayısıyla sanayide kadın istihdamı kısıtlıdır. Sahada böylelikle mevcut işgücüne yeteri kadar istihdam sağlanmaması, ilçede işgücü göçüne neden olmaktadır.

Aile ve sosyal politikalar bakanlığı tarafından desteklenen “aile destek merkezi” isimli projede Dargeçit ilçesinde 16-50 yaş aralığında ev kadınlarına ve çeşitli nedenlerden dolayı eğitimine devam edemeyen genç kadınlara sosyal-kültürel açıdan gelişmesine ve mesleki alanda yeterlilik kazanmasına katkı sağlamaktadır. Böylece bu merkezde kurslarda gerekli eğitim alan kadınlar iş hayatında aktif rol alamaya başlayacaktır (Tablo 20). 2017 yılı içerisinde toplam 27 tane kurs açılmıştır. Bu kuşlardan toplamda 395 kadın eğitim almıştır. Bu eğitimler sonucunda kadınlar kendilerine daha rahat iş sağlayabilmektedirler.

Tablo 20: 2017 Yılı Aile Destek Merkezi Faaliyetleri

Kurslar	Açılan kurs sayısı	Kadın Öğrenci sayısı
Kuran kursu	6	83
Dikiş nakış	2	52
Çocuk gelişimi	3	51
Bilgisayar	3	48
Ahşap yakma	3	46
Yağlı boya	1	27
Ahşap boyama	2	19
Okuma yazma	4	19
Keçe aksesuarları	1	19
Alüminyum kabartma	1	16
İngilizce kursu	1	15
Toplam	27	395

Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı / Dargeçit

4.4. Dargeçit’de Alan Araştırması Bulguları Ve Tartışma

4.4.1. Dargeçit’de Kadın İşgücünün Demografik Ve Toplumsal Özellikleri

Yoksullukla doğurganlık oranları birbiri ile orantılıdır. Bir toplumda yoksulluk oranı ne kadar yüksekse doğurganlık oranları da o kadar yüksek olur.

Bunun neticesinde hayatta kalma mücadelesi daha da zorlaşır.(Tümertekin ve Özgüç, 2012: 54). Ailenin bakacağı çocuk sayısı yükü arttıkça ekonomik olarak daha fazla sıkıntı ile karşı karşıya kalacaktır. Bunun da önüne geçmek için toplumun aile planlaması konusunda bilinçlendirilmesi gerekir.

Bir yerin gelişmişlik düzeyi belirlenirken o yerin çalışma çağındaki nüfusun yaş ortalaması, öğrenim düzeyi, yaş aralığı ve ekonomik durumu gibi özelliklerden yola çıkılarak bir değerlendirme yapılır. Dargeçit ilçesinde yapılan anket çalışması ile kadın işgücünün görünümü belirlenmeye çalışıldı. Bunun için sahada çalışan 502 kadın ile anket gerçekleştirildi. Ankete katılan çalışan kadınların yaşları, öğrenim düzeyleri, doğum yerleri ve medeni halleri (Tablo 21) belirlenmeye çalışıldı.

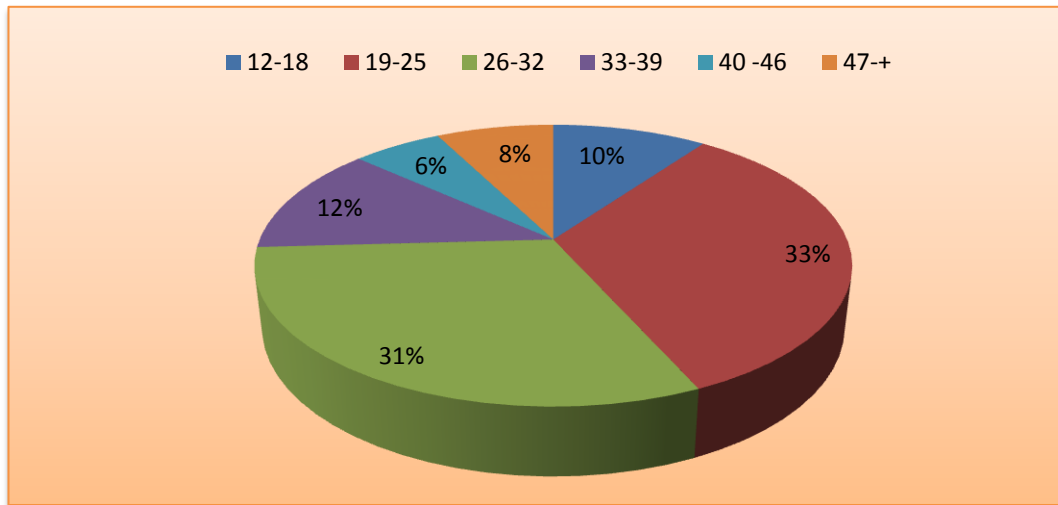
Tablo 21: Yaş, Öğrenim Düzeyi, Doğum Yeri Ve Medeni Durum

		Frekans	Oran(%)
Yaş	12-18	50	10,0
	19-25	167	33,3
	26-32	155	30,9
	33-39	63	12,5
	40 -46	29	5,8
	47-+	38	7,6
	Toplam	502	100,0
Öğrenim Düzeyi	Okuryazar Değil	90	18,1
	İlkokul Mezunu	60	12,1
	Ortaokul Mezunu	70	14,1
	Lise Mezunu	100	20,1
	Üniversite Mezunu	177	35,6
	Toplam	497	100,0
Doğum Yeri	İl Merkezi	67	13,4
	İlçe Merkezi	304	60,9
	Köy	128	25,7
	Toplam	499	100,0
	Evli	199	39,9

Medeni Durum	Bekar	293	58,7
	Dul	6	1,2
	Boşanmış	1	,2
	Toplam	499	100,0

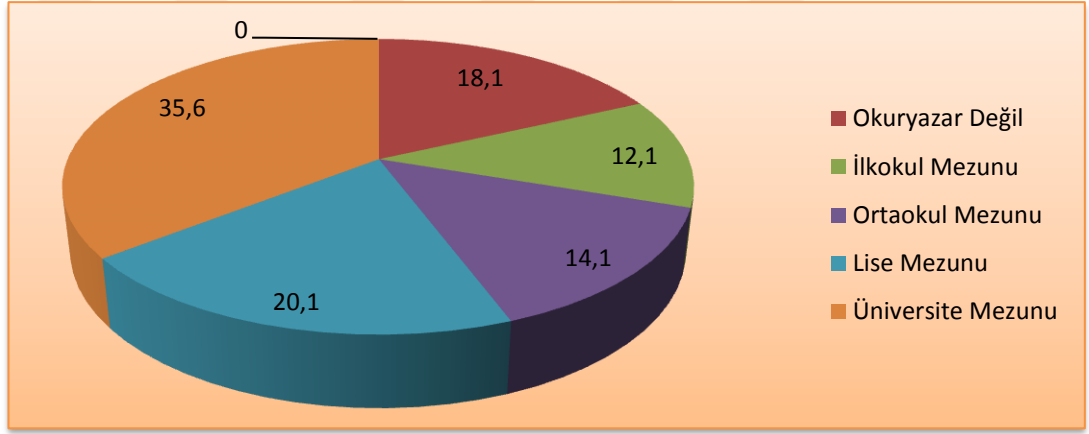
Kaynak : Saha Çalışması Verileri.

Ankete katılan kadınların yaş aralıklarına bakıldığında en büyük oranı %33 ile 19-25 yaş aralığı oluşturmaktadır. Bunun nedeni olarak doğurganlığın yüksek olması, genç yaşta insanların göçe katılmamaları dolayısıyla bu insanların kendi memleketlerinde bulunmaları bu oranın yüksek olmasına neden olmaktadır. İkinci sırada %31 ile 26-32 yaş aralığı gelmektedir. Bundan sonraki 26-32 yaş aralığının yoğun olmasının nedeni ise kadın nüfusun bölgede ikametgahlarını sürdürmeleri ile orantılıdır. Buna karşın 33-39, 40-46 ve 47-+ yaş grubunun ilerleyen yaş gruplarında kadın işgücü miktarının azalması, bu kadınların başka şehirlere istihdam olunmak için göç etmeleri ve istihdama da katılmamaları çocuk sayısının artması, sorumluluklarının artması sonucu kadının iş hayatından çekilip ev işlerine yoğunlaşmasına neden olduğundan dolayı bu rakamlar düşüktür (Şekil 4). Araştırma sahasında aktif çalışma çağındaki kadın işgücü potansiyelinin yüksek olduğundan dolayı kadın işgücü potansiyeline istihdam alanları oluşturularak ilçenin kalkınmışlık seviyesi artırılabilir.



Şekil 4 : Yaş

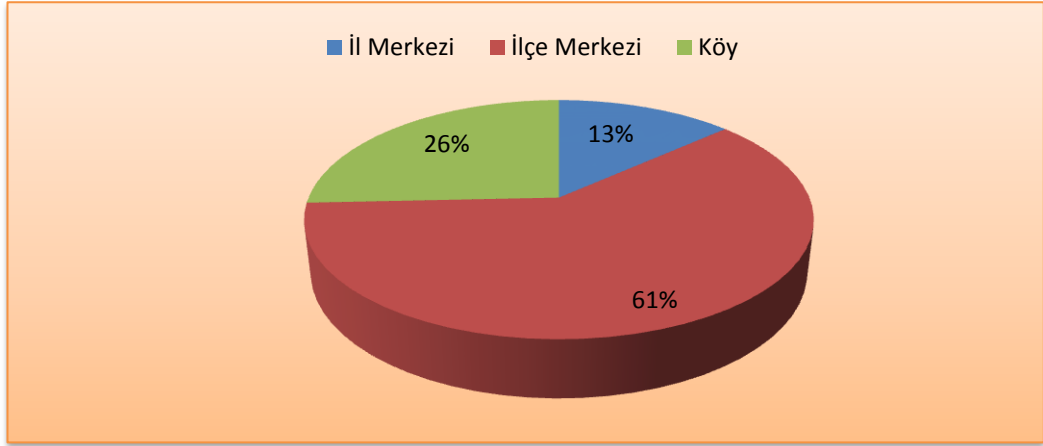
Kadının işgücüne katılımında önemli olan etkenlerden birisi de kadının eğitim durumudur. Kadının eğitim düzeyi işgücüne katılım oranını artmaktadır. Dolayısı ile toplumda kadın eğitime ağırlık verilmeli ve eğitim programları daha fazla desteklenmelidir. Fakat elde edilen veriler sonucunda çalışan kadın işgücünün %18.1'inin(90 kişi) okuryazar olmadığı görülmüştür. Yine çalışan kadın işgücünün %12.1'i (60) ilkokul mezunudur. Ayrıca %20.1' (100) lise mezunu ve %35.6'sı (177) üniversite mezunudur (Şekil 5). Kadınlar eğitim almalarına rağmen istihdam olunamamaktadırlar. Bu da onları nitelikli olmayan tarımsal faaliyetlerde istihdam edilmelerine neden olmuştur. Genel itibari ile ilçede çalışan kadın işgücünün büyük çoğunluğunu lise mezunları ve üniversite mezunları oluşturmaktadır.



Şekil 5: Öğrenim Durumu

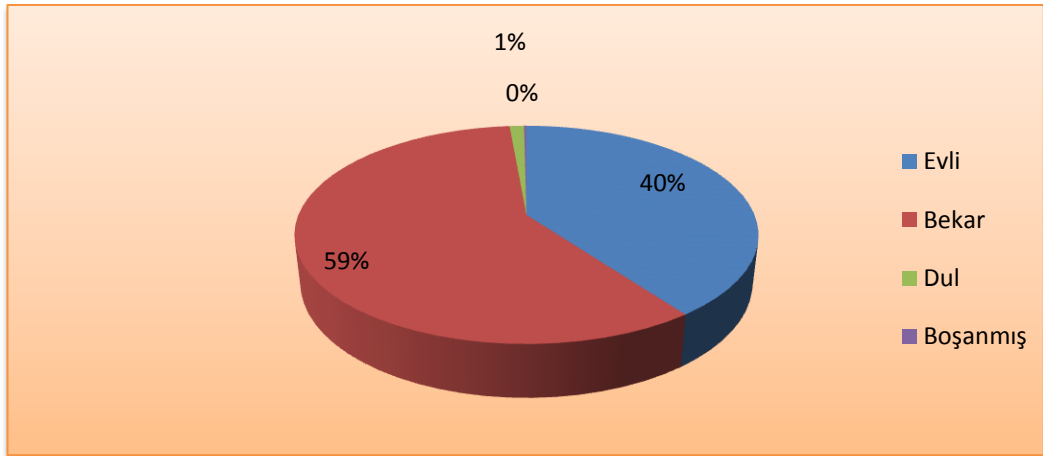
Kırsal alandaki en önemli temel geçim kaynaklarından biri tarımsal faaliyetlerdir. Ancak tarım arazilerinin parçalanması, tarımda makineleşme, kuraklık ve sanayileşme ile beraber insanlar geçimlerini sağlayabilecekleri kentsel alanlara göç etmektedirler.

Araştırma sahasında ankete katılanların %61'i (304 kişi) ilçe merkezinde, %26'sı (128) köyde ve %13'ü (67 kişi) il merkezinde doğmuştur (Şekil 6). Bu veriler ışığında il ve ilçe merkezlerinde kadın işgücünün istihdam olanakları kırsala göre daha çeşitli olması sonucu il ve ilçe merkezlerindeki kadın işgücünün daha fazla olmasına neden olmuştur.



Şekil 6: Doğum Yeri

Kadının ev içindeki sorumlulukları onun işgücüne katılımının önünde ki en büyük engellerden biridir. Çünkü evli kadınların ev içindeki sorumluluklarının (çocuk bakımı, ev işi vb.) daha fazla olması kadının çalışmasına engel oluşturmaktadır. Ancak bekâr kadınların evli kadınlara kıyasla sorumluluklarının daha az olması bekâr kadınların işgücüne katılmalarının daha fazla olmasına neden olmaktadır. Saha çalışması verileri neticesinde bekâr kadınların işgücüne katılımı %59 oranla en yüksek seviyededir. Evli kadınların ise işgücüne katılım oranları %40 seviyesindedir. Ankete katılan kadınların % 1'i (6 kişi) duldur (Şekil 7). Sonuç olarak kadının aile içindeki görevleri kadının işgücüne katılımı konusunda son derece önemlidir.



Şekil 7: Medeni Durum

Toplumun eğitim ve kültür düzeyi arttıkça kadınların evlenme yaşları, evlilik şekli, çocuk sayısı gibi konularda değişimler meydana gelmektedir. Saha çalışmasında çalışan kadınların evlenme yaşı, evlilik şekli, çocuk sayısı ve nikah akdinin türü belirlenmeye çalışıldı (Tablo 22).

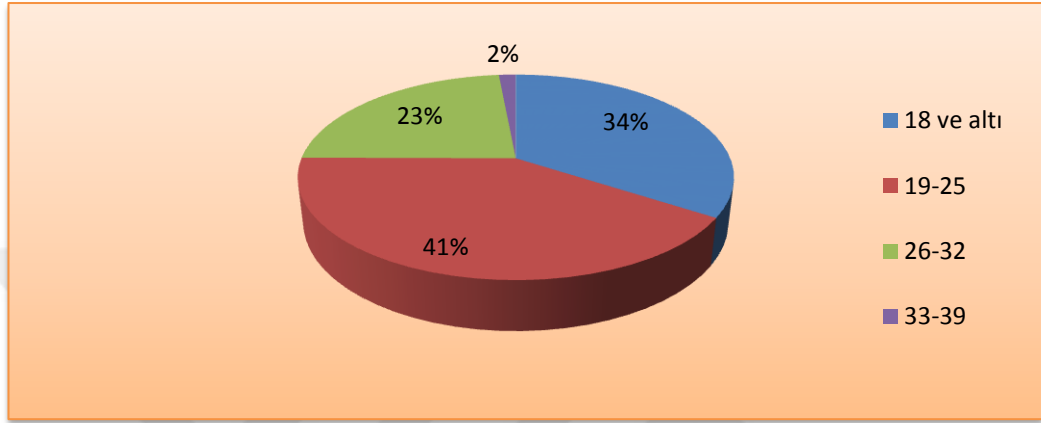
Tablo 22: Evlenme Yaşı, Evlilik Şekli, Çocuk Sayısı Ve Nikah Akdinin Türü

		Frekans	Oran(%)
Evlenme yaşı	18 ve altı	70	34,1
	19-25	84	41,0
	26-32	48	23,4
	33-39	3	1,5
	Toplam	205	100,0
Evlilik Şekli	Görücü Usulü	107	52,2
	Kendimiz Anlaşarak	65	31,7
	Kaçırma	15	7,3
	Berdel	13	6,3
	Diğer	5	2,4
	Toplam	205	100,0
Çocuk Sayısı	0-3	106	52,2
	4-7	59	29,1
	8-11	28	13,8
	12-+	10	4,9
	Toplam	203	100,0
Nikah Akdinin Türü	Resmi Nikah	32	15,6
	Dini Nikah	42	20,5
	Her İkisi De Var	131	63,9
	Toplam	205	100,0

Kaynak: Saha Çalışması Verileri.

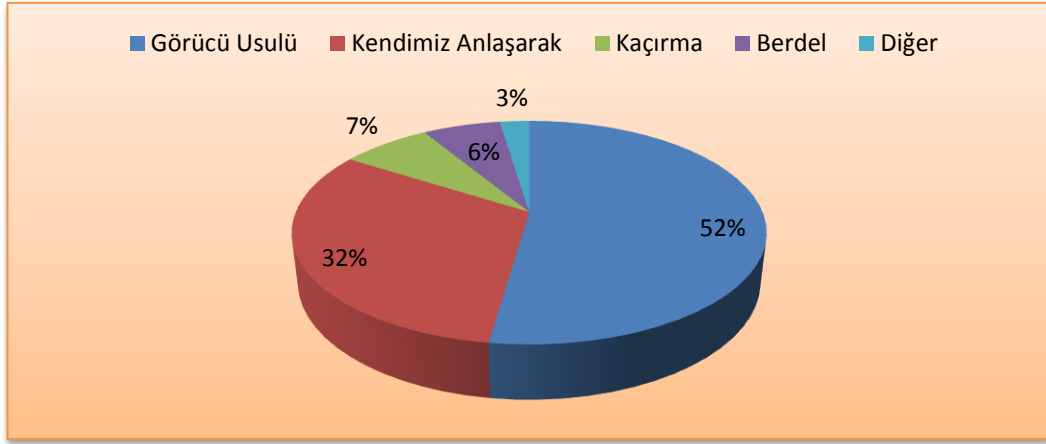
Araştırma sahamız olan Dargeçit'te kadınların evlenme yaşı sorusu soruldu. Elde edilen veriler neticesinde kadınların % 34'ü (70 kişi) 18 yaş ve altında

evlenmiştir. Ayrıca kadınların % 41'i (48 kişi) 19-25 yaş aralığında ve % 23'ü (48 kişi) 26-32 yaş aralığında evlenmiştir (Şekil 8). Sonuç olarak ilçede genç yaşta evlenme oldukça yaygındır. Hayat şartlarının zorlaşması ve geçim sıkıntısı gibi nedenlerden dolayı aileler kızlarını erken yaşta evlendirmektedirler. Ancak herhangi bir işte çalışan kızlar evliliği daha ileri yaşlara erteleyebilmektedirler.



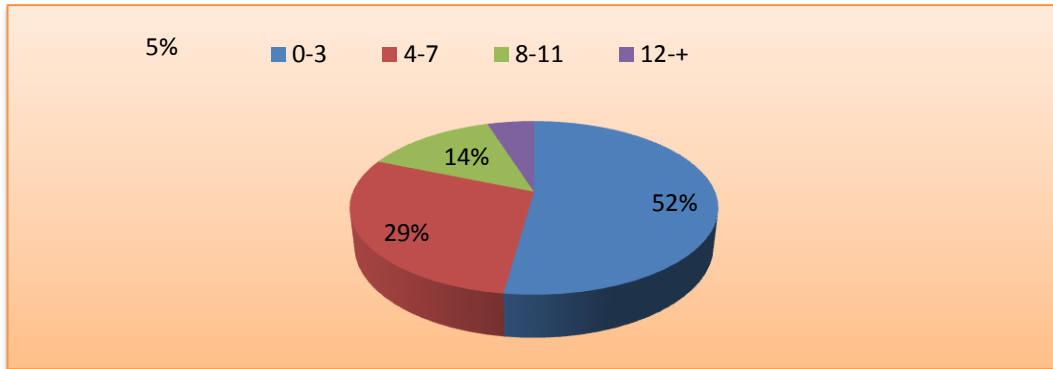
Şekil 8: Evlenme Yaşı

Toplumsal yapı bir yerdeki evlilik şekli üzerinde etkili olabilmektedir. Eskiden evlilik çağındaki kız ve erkeklerin görüşmelerine izin verilmeyip kız çocuğu babanın uygun gördüğü kişi ile yani görücü usulü ile evlendirilirdi. Ya da aileler berdel yaparak kız-erkek çocuklarını evlendirirdi. Günümüzde ise kızlar ve erkekler anlaşarak evlenmektedirler. Araştırma sahasında ankete katılan kadınların % 52'si(107 kişi) görücü usulü evlenmiştir. Ayrıca %32'si (64 kişi) anlaşarak, %7.3'ü (15 kişi) kaçarak ve %13'ü berdel yaparak evlenmiştir (Şekil 9). Sonuç olarak ilçede görücü usulü evlilik şeklinin yoğun olması ile beraber anlaşarak evlenen çift oranları zamanla artmıştır.



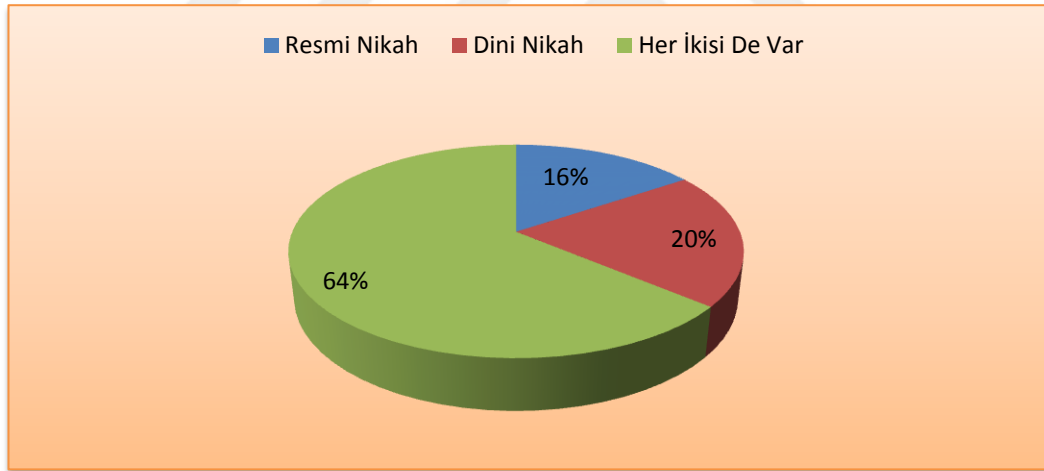
Şekil 9: Evlilik Şekli

Ekonomik hayata katılan kadınlar daha az sayıda çocuğa sahiptir. Çünkü çalışan kadınların hem ev içi sorumlulukları hem de iş yükü sorumlulukları kadın için zor olabilmektedir. Fakat herhangi bir işte çalışmayan ev kadınların sahip oldukları çocuk sayısı daha fazla olmaktadır. Ayrıca toplumda ailelerin sahip oldukları çocuk sayısı azalmaktadır. Bunun nedeni toplumun aile planlaması konusunda daha fazla bilinçlenmesidir. Yaşam koşulları zorlaştığı için artık çiftler bakabilecekleri kadar çocuk sahibi olmaktadır. Araştırma sahasında da çalışan kadınların %52.2'si (106 kişi) 0-3 aralığında çocuk sahibidir. Kadınların %29.1'i (59 kişi) 4-7 aralığında çocuğa ve %13.8'i (28 kişi) 8-11 aralığında çocuğa sahiptir (Şekil 10).



Şekil 10: Çocuk Sayısı

Toplumların kültürel yapısında gerçekleşen hızlı değişimler, devletlerin, hukuki usul ve esaslara yönelik olarak yeni düzenlemeler yapmak zorunda kalmıştır. Dini nikâhın devlet tarafından kabul edilmeyişi birçok problemi beraberinde getirmiştir. Toplumda halk kendisini hukuki güvenceden yoksun olduğunu bilmesine karşın dini nikâhtan vazgeçmemiştir. Evlilik öncesi dönemde veya evlilik aşamasında bazı sebeplerden dolayı çiftler resmi nikâh yapmak istememektedirler. Bunun yerine evlilik ve boşanma işleminin daha kolay olması nedeniyle dini nikâhı seçmektedirler. Toplumda dini nikâhın tercih edilmesinin nedenleri: birden fazla evlilik yapma düşüncesi, evlilik akdinin sonuçlarından bir kısmını kabul etmeme, nişanlılık sürecini daha rahat geçirme düşüncesi, resmi nikâhın yetersiz görülmesidir. Alan araştırmasında da ankete katılan kadınların %64'ünün (131 kişi) hem resmi hem de dini nikâhı vardır. Ayrıca kadınların %20'sinin (42 kişi) dini nikâhı ve %16'sının (32 kişi) resmi nikâhı vardır (Şekil 11).



Şekil 11: Nikâh Akdinin Türü

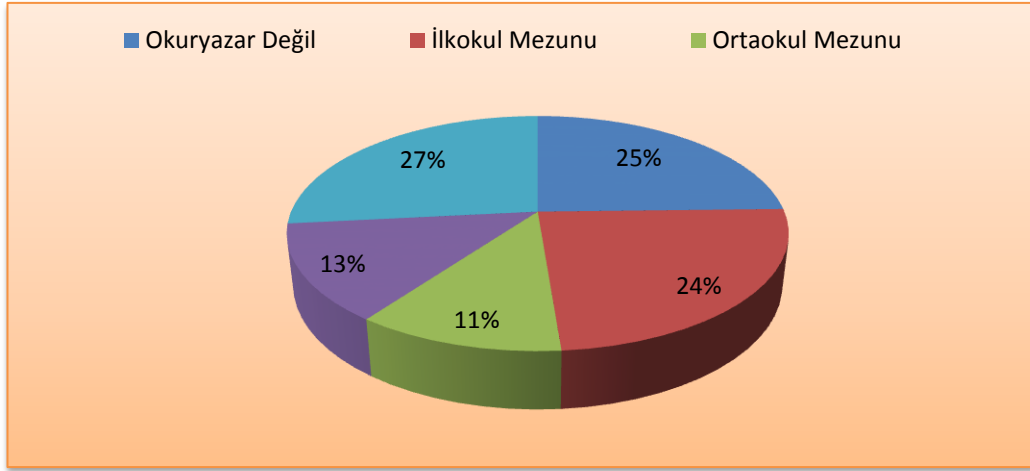
Araştırma sahamızda ankete katılan çalışan kadınların eşlerinin öğrenim durumu, çalışma durumu ve mesleği hakkında bilgi sahibi olmaya çalışıldı. (Tablo 23).

Tablo 23: Eşin Öğrenim Durumu, Eşin Çalışma Durumu, Eşin Mesleği

		Frekans	Oran(%)
Eşin Öğrenim Durumu	Okuryazar Değil	50	24,6
	İlkokul Mezunu	49	24,1
	Ortaokul Mezunu	23	11,3
	Lise Mezunu	27	13,3
	Üniversite Mezunu	54	26,6
	Toplam	203	100,0
Eşin Çalışma Durumu	Evet	175	86,6
	Hayır	27	13,4
	Toplam	202	100,0
Eşin Mesleği	Memur	52	27,2
	Çiftçi	8	4,2
	Esnaf	21	11,0
	İşçi	66	34,6
	Serbest	37	19,4
	İşsiz	7	3,7
	Toplam	191	100,0

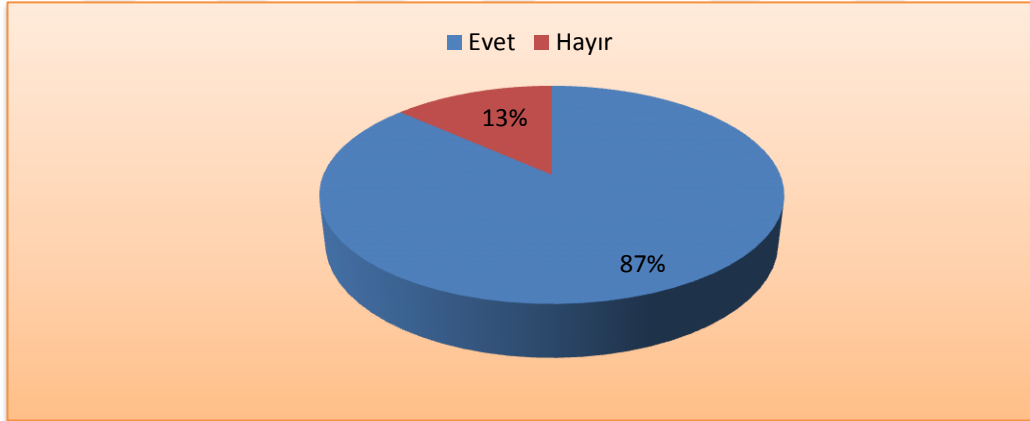
Kaynak: Saha Çalışması Verileri

Toplumsal gelişmelere ayak uydurmak, maddi ve manevi olarak kendine yeterli hale gelmek, dünyaya geniş bir perspektiften bakmak ve sorgulayıcı fikirler üretmek ancak eğitimle mümkündür. Eğitimin son derece önemli olduğu günümüzde eğitimin önemi vurgulanmalıdır. Nitelikli bir eğitim bireyin çok yönlü olmasına, kendini tanımasına, başkası ile başarılı ilişki kurmasına yardımcı olur. Dolayısıyla ailede eşlerin eğitilmiş olması karşılıklı olarak birbirlerini anlamaya ve hoşgörü içinde yaşamalarını sağlar. Eğitilmiş olan bir koca eşinin kendini her alanda geliştirmesine olanak sağlayarak onu destekler. Dargeçit ilçesinde de kadınlara eşlerinin eğitim durumları sorusu soruldu. Elde edilen veriler neticesinde ankete katılan kadınların eşlerinin %24'ü (50 kişi) okuryazar değil, %24.1'i (49 kişi) ilkokul mezunu, %13.3'ü (27 kişi) lise mezunu ve %26.6'sı (54 kişi) üniversite mezunudur (Şekil 12).



Şekil 12: Eşin Öğrenim Durumu

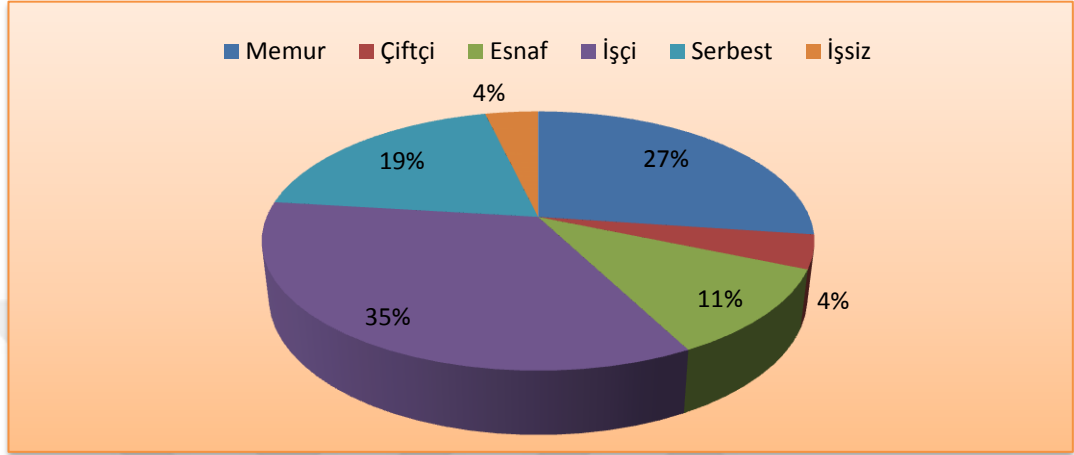
Ankete katılan çalışan kadınların eşlerinin çalışma durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda araştırma sahasında çalışan kadınların eşlerinin büyük çoğunluğunun herhangi bir işte çalıştıkları tespit edilmiştir. Buna göre kadınların %87'lik kısmı eşlerinin çalıştıklarını ve %13'ü eşlerinin çalışmadıklarını belirtmişlerdir (Şekil 13).



Şekil 13: Eşin Çalışma Durumu

Herhangi bir yerde çalışan nüfusun ekonomik faaliyetlere göre dağılımı o yerin kalkınmışlık seviyesini gösterir. Az gelişmiş yerlerde tarım sektöründe çalışanların oranı fazla iken, gelişmiş yerlerde hizmet sektöründe çalışanların oranı daha yüksektir. Dargeçit'te yapılan saha çalışması sonucunda kadınların ankete verdikleri cevaplara göre eşlerinin %35'i işçi (66 kişi), %27'si (52 kişi) memur, %19'u (37 kişi) serbest meslek, %11'i (21 kişi) esnaf %4'ü (7 kişi) işsizdir (Şekil

14). İlçede %35 gibi büyük bir oranın işçi olması ilçenin gelişmemiş olduğunu göstermektedir. İlçenin kalkındırılması için daha çok istihdam alanları oluşturulmalıdır. Bu görev devlet yetkililerine ve ilçenin önde gelen varlıklı ailelerine düşmektedir.

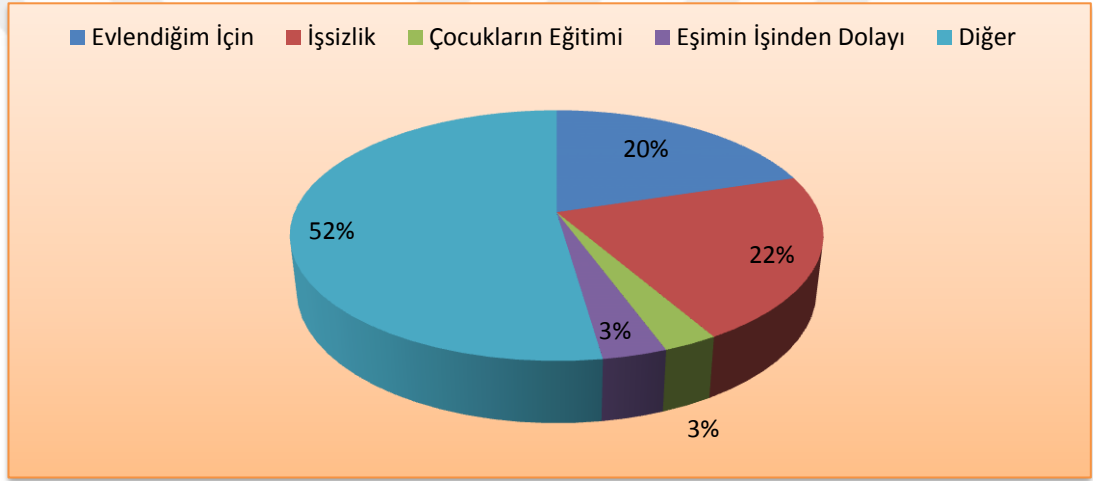


Şekil 14: Eşin Mesleği

İnsanlar yaşadıkları yerleri çeşitli sebeplerden dolayı geçici ve kalıcı olarak değiştirirler. Bu sebepler ekonomik, siyasi, dini, sosyal sebepler ve doğal afetlerdir. Kırsal kesimde özellikle tarımla uğraşan nüfusun; tarımda makineleşme, toprakların mirasla bölünmesi köylerde geçimi zorlaştırmıştır. Bundan dolayı daha iyi yaşam koşulları arayan aileler başka yerlere göç etmektedir. Nüfus artışına bağlı olarak iş olanaklarının azalması işsizliği beraberinde getirir. Bunun sonucunda da bu işsiz kesim iş imkanları aramak için göç etmek zorunda kalır. Bir diğer göç ise evlilik yolu ile göçtür. Araştırma sahasında çalışan kadınların %20.2'si (87 kişi) evlendiği için ilçeye geldiğini belirtmiştir. Katılımcıların %21.4'ü (92 kişi) işsizlikten, %2.8'i (12 kişi) çocukların eğitiminden, %2.8'i (12 kişi) eşinin işinden dolayı ilçeye gelmek zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca %52.3'ü diğer cevabını vermişlerdir. (Tablo 24, Şekil 15). Diğer cevabını veren kesimin ise ilçeye zorunlu olarak köylerinin boşaltılması, güvenlik gerekçesi ile ilçeye göç ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 24: İlçeye Göç Nedenleri

	Frekans	Oran (%)
Evlendiğim İçin	87	20,2
İşsizlik	92	21,4
Çocukların Eğitimi	12	2,8
Eşimin İşinden Dolayı	14	3,3
Diğer	225	52,3
Toplam	430	100,0

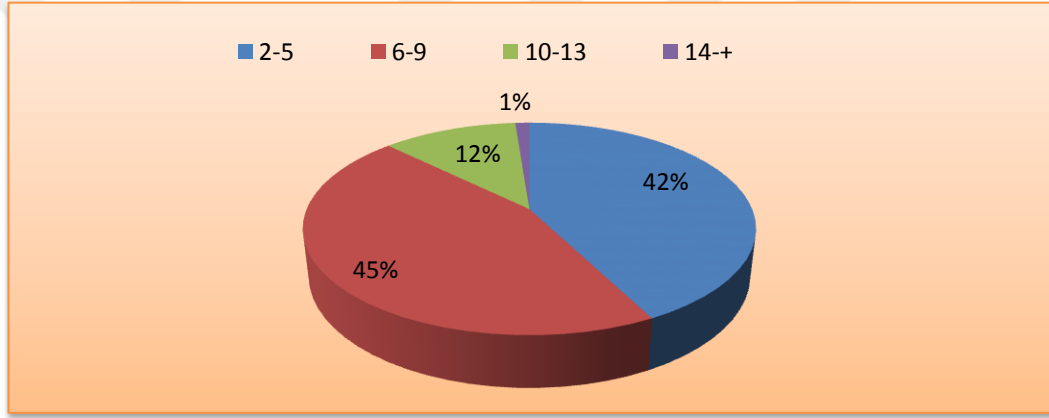


Şekil 15: İlçeye Göç Nedenleri

Ortak bir evi paylaşan kişilerin toplam sayısı hane halkı büyüklüğünü verir. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; Türkiye’de 2012 yılında 3,7 olan ortalama hane halkı büyüklüğünün azalma eğilimi göstererek 2016 yılında 3,5 kişi olduğu saptanmıştır (TÜİK, 2016). Dargeçit ilçesinde yapılan ankete göre hanede yaşayan birey sayısının %44.9’ u (219 kişi) 6-9 kişi, %42.4’ü (207 kişi) 2-5 kişi ve %11.5’i (56 kişi) 10-13 kişidir (Tablo 25, Şekil 16). Bu da ilçenin hane halkı büyüklüğünün Türkiye ortalamasının üzerinde olduğunu gösterir.

Tablo 25: Evde Yaşayan Birey Sayısı

Sayı	Frekans	Oran (%)
2-5	207	42,4
6-9	219	44,9
10-13	56	11,5
14-+	6	1,2
Toplam	488	100,0

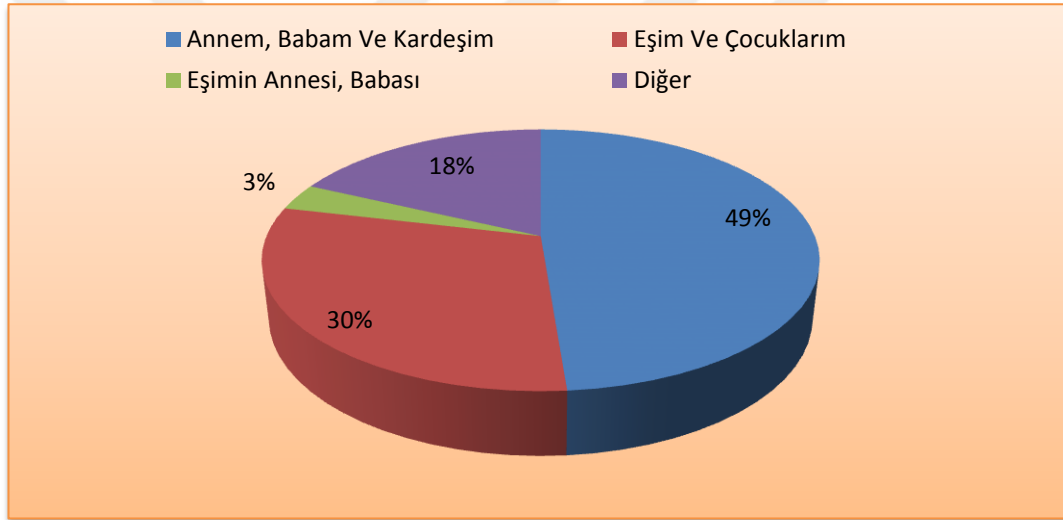


Şekil 16: Evde Yaşayan Birey Sayısı

Geçmişten günümüze toplumun aile yapısında zamanla değişimler meydana gelmiştir. Toplum geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına doğru yönelmiştir. Araştırma sahasında da yapılan ankette çalışan kadınların %48.7'si (233 kişi) anne, baba ve kardeşler ile yaşadığını belirtmiştir. Bu cevabı verenlerin büyük bir kısmının bekâr kadınlar olduğu gözlemlenmiştir. Diğer taraftan eşi ve çocukları ile yaşayanların oranı %29.9 (143 kişi)'dir. Eşinin annesi ve babası ile yaşayan çalışan kadınların oranı %3.3 (16 kişi) ve diğer diyenler ise %18 (86 kişi)'dir (Tablo 26, Şekil 17).

Tablo 26: Evde Kimlerin Yaşadığı

	Frekans	Oran (%)
Annem, Babam Ve Kardeşim	233	48,7
Eşim Ve Çocuklarım	143	29,9
Eşimin Annesi, Babası	16	3,3
Diğer	86	18,0
Toplam	478	100,0

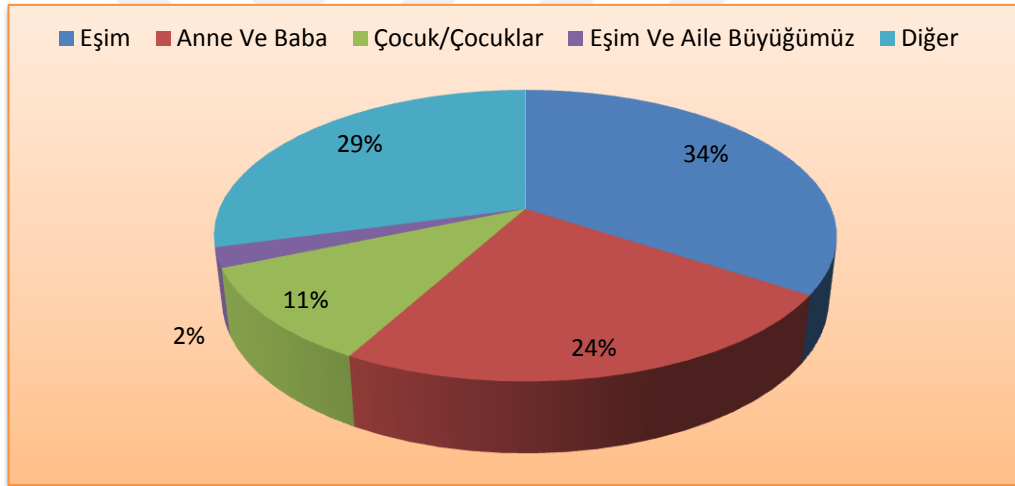


Şekil 17: Evde Kimlerin Yaşadığı

Ev içinde iş yükünün tek bir kişinin üzerinde olması büyük bir sorumluluktur. Kadının erkeğin yanında iş hayatında aktif bir rol alması ile beraber erkeğin iş yükü hafiflemiştir. Kadın iş hayatına katılarak hem kendini ispatlamış hem de ekonomik özgürlüğünü elde etmiştir. Çalışan kadınlara evde ekonomik gelir getirici faaliyette bulunan başka kimsenin olup olmadığı sorusu sorulmuştur. Elde edilen veriler ışığında evde çalışan kadın dışında en fazla gelir getiren kişi sorusuna %34.3'lük oran (155 kişi) eşim cevabını vermiştir. Ayrıca %23.7'si (107 kişi) bu soruya annem ve babam, %10.6'sı (48 kişi) çocuklar/çocuk ve %29.2'si diğer cevabını vermiştir(Tablo 27, Şekil 18).

Tablo 27: Çalışan Kadın Dışında Evde Gelir Getirici Faaliyette Bulunanlar

	Frekans	Oran (%)
Eşim	155	34,3
Anne Ve Baba	107	23,7
Çocuk/Çocuklar	48	10,6
Eşim Ve Aile Büyüğümüz	10	2,2
Diğer	132	29,2
Toplam	452	100,0



Şekil 18: Çalışan Kadın Dışında Evde Gelir Getirici Faaliyette Bulunanlar

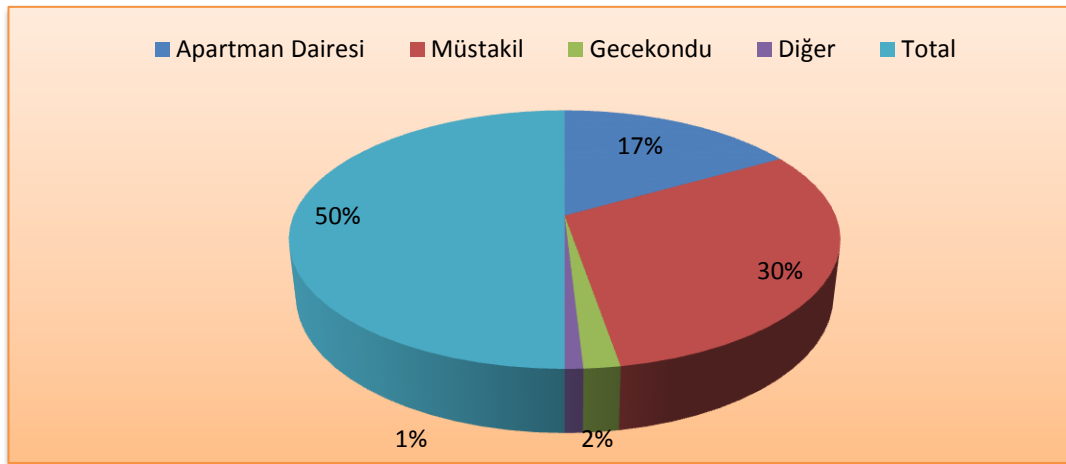
İlçede ankete katılan çalışan kadınlara ikamet edilen ev tipi ve mülkiyet durumu soruları da yöneltildi (Tablo 28). Bunun sonucunda aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

Tablo 28: İkamet Edilen Ev Tipi Ve Evin Mülkiyet Durumu

		Frekans	Oran(%)
İkamet Edilen Ev Tipi	Apartman Dairesi	168	33,5
	Müstakil	306	61,1
	Gecekondur	18	3,6
	Diğer	9	1,8
	Total	501	100,0
Evin Mülkiyet Durumu	Mülk	329	66,7
	Kira	140	28,4
	Diğer	24	4,9
	Total	493	100,0

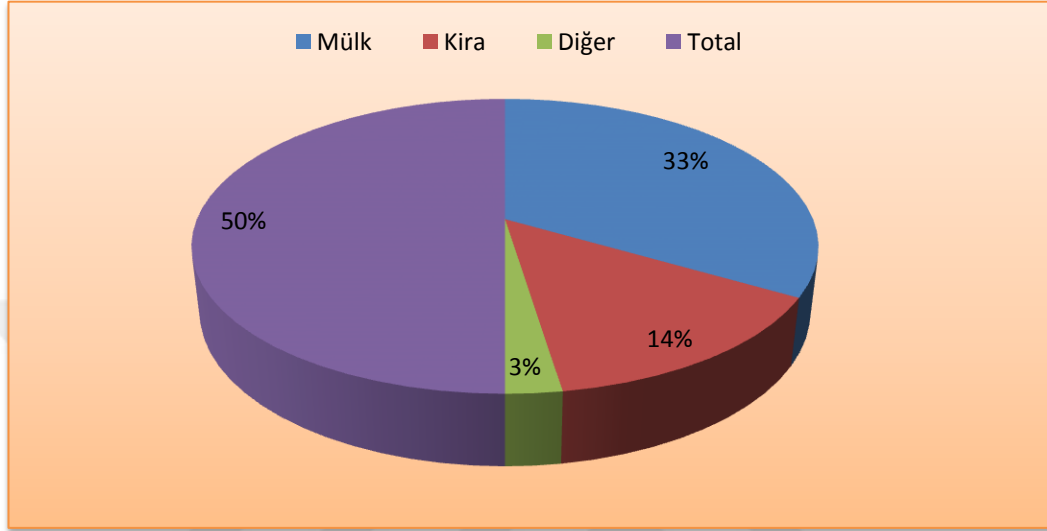
Kaynak : Araştırma sahası verileri.

Dargeçit ilçesine bağlı Ilısu mahallesinde yapılan Ilısu barajının inşasıyla beraber ilçe ekonomik açıdan gelişme göstermiştir. Son yıllarda ilçede hızla artmaya başlayan yüksek katlı apartmanlar bu gelişmişliğin belirtisidir. Yapılan bu saha çalışmasında da ankete katılan kadınlara ikamet ettikleri ev tipi sorulmuştur. Bunun sonucunda kadınların %61.1'i (306 kişi) müstakil evde, %33.5'i (168 kişi) apartman dairesinde ve %3.6'sı (18 kişi) gecekondularda ikamet ettiklerini ifade etmişlerdir. Diğer cevabını verenlerin oranı ise %1.8 (9 kişi)'dir (Şekil 19).



Şekil 19: İkamet Edilen Ev Tipi

Araştırma sahasında çalışan kadınların evin mülkiyet durumu soruldu. Elde edilen veriler sonucunda %66.7'sinin (329 kişi) ev sahibi olduğu ve %28.4'ü (140 kişi) kiracı olduğunu belirtmiştir. Bu soruya diğer cevabını verenlerin oranı ise %4.9 (24 kişi)'dur(Şekil 20).



Şekil 20: Evin Mülkiyet Durumu

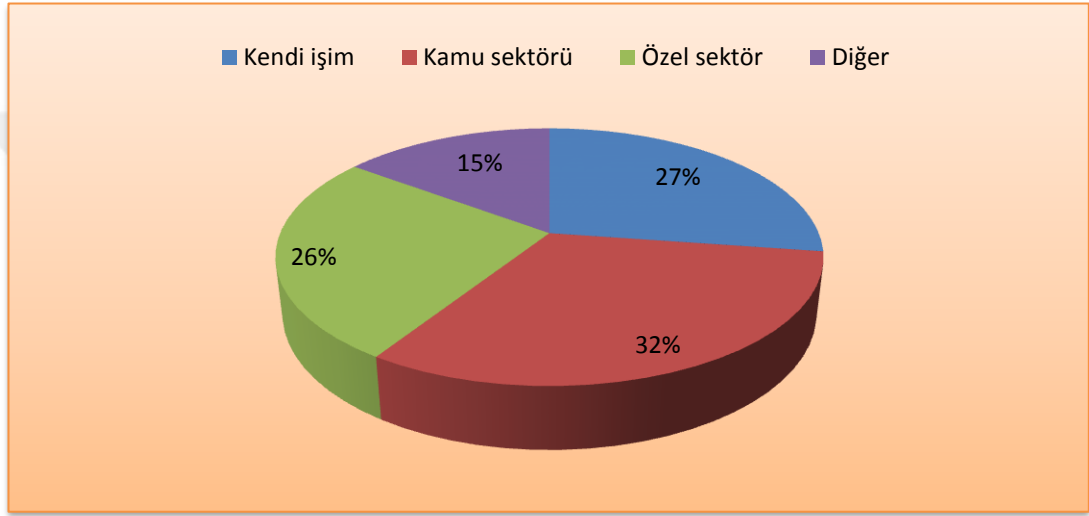
4.4.2. Araştırma Sahasında Kadınların Çalışma Şekilleri

Herhangi bir yerin kalkınmışlık düzeyinin en önemli göstergelerinden biri kadınların işgücüne aktif katılım oranıdır. İşgücüne katılımın sağlanması için yeterli istihdam olanaklarının sağlanması gerekir. İlçede çalışma çağındaki genç kadın nüfusunun ağırlıkta olması nedeniyle daha fazla istihdam alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma sahasında çalışan kadınlara sorulan sorulardan birisi ne tür işte çalıştıklarıdır. Bu soruya kadınların %31.9'u (152 kişi) kamu sektörü cevabını vermiştir. Kendi işim diyenlerin oranı %27.3 (130 kişi), özel sektör diyenler oranı %26 (124 kişi) ve diğer cevabını verenlerin oranı ise %14.9 (71 kişi)'dur (Tablo 29, Şekil 21). Anket verilerinden elde edilen bilgilerden hareketle Dargeçit ilçesinde kadınların ağırlıklı olarak kamu sektöründe ve kendi işlerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 29: Çalışılan İş Türü

	Frekans	Oran (%)
Kendi işim	130	27,3
Kamu sektörü	152	31,9
Özel sektör	124	26,0
Diğer	71	14,9
Toplam	477	100,0



Şekil 21 : Çalışılan İş Türü

Dargeçit ilçesinde anket sonucunda elde edilen veriler ışığında çalışan kadınların öğrenim düzeyi ile çalışılan iş türü arasındaki ilişkiye bakıldığında okuryazar olmayan kadınların büyük çoğunluğunun kendi olanakları dahilinde kendi işlerinde çalıştıkları görülmektedir. Kadınların öğrenim düzeyleri arttıkça kamu ve özel sektör gibi alanlara yöneldikleri söylenebilir. Üniversite mezunlarının (129 kişi) büyük çoğunluğunun kamu sektöründe ve lise mezunlarının ise (37 kişi) özel sektörde çalıştıkları elde edilen veriler arasındadır. Ortaokul mezunlarında 15 kişi kendi işinde, 7 kişi kamu sektöründe ve 22 kişide özel sektörde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. (Tablo 29). Sonuç olarak kadınların eğitim düzeyleri çalıştıkları işler ve çalışma şartları üzerinde oldukça etkilidir.



Foto 10: Araştırma Sahasında Çalışan Kadınlardan Bir Görünüm

Sahada kadınların çalışması için son yıllarda Aile Ve Sosyal Bakanlığı tarafından kadın merkezleri açılmıştır. Bu kadın merkezlerinde kadınlara dikiş-nakış, dantel, halı dokuma ve örgü kursları açılmıştır. Bu kurslar sayesinde kadınlar hem sosyal hayata katılmakta hem de yeni ürünler ortaya koymaktadırlar(Foto 10). Kadınlar gerekli ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra üretimlerini aracı vasıtası, yarıcılık ve kendileri pazarlayarak satmaktadırlar.

Çalışma sahasında kadınların öğrenim düzeyi ile çalışılan iş türü arasında nasıl bir ilişkinin olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça kamu sektöründe istihdam edildikleri görülmüştür. Eğitim düzeyinin düşmesi ile beraber kadınlar özel sektör ve kendi işlerinde istihdama katılmaktadırlar. (Tablo 30). Kendi işinde çalışan kadınların belli bir vasıf gerektirmeyen tarım, bağ ve bahçe işlerinde işgücüne katılmaktadırlar. Buradan hareketle toplumda kadınların nitelikli bir eğitim alması durumunda daha iyi iş olanaklarının olduğu işlerde istihdam olabilmektedir.

Tablo 30 : Öğrenim Düzeyi İle Çalışılan İş Türü Arasındaki İlişki

Öğrenim Düzeyi	Çalışılan İş Türü				Toplam
	Kendi İşim	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Diğer	
Okuryazar Değil	55	5	21	7	88
İlkokul Mezunu	31	3	12	11	57
Ortaokul Mezunu	15	7	22	22	66
Lise Mezunu	18	7	37	25	87
Üniversite Mezunu	8	129	31	6	174
Toplam	127	151	123	71	472

Toplumda ataerkil yapıdan kaynaklanan kadının dışarıda çalıştırılmaması sonucunda kadın bir çeşit ekonomik kazanç sağlamak için evde boş zaman değerlendirilmesi olarak üretim faaliyeti yapmaktadır. Kadınlar çalışma hayatına katılma zamanı bulamadıkları için evsel üretim faaliyetlerine katılmaktadırlar. Bir çeşit ekonomik zorluk ile baş etme yöntemi olan evsel üretim enformalleşmeyi beraberinde getirmiştir. Araştırma sahasında kadınların yaptıkları evsel üretim faaliyetleri belirlenmeye çalışılmıştır. Anket verileri ışığında kadınların %17.8'i (19 kişi) dikiş işlerinde (Foto 11) %12.1'i (13 kişi) örgü örme işlerinde ve %7.5'i (8 kişi) ekmek pişirme işlerinde faaliyet göstermektedirler. Evsel üretime kadınlar %49.5'lik oranla (53 kişi) diğer cevabını vermişlerdir. Bu diğer cevabını veren çalışan kadınlarla yapılan mülakat ve gözlem sonucunda yaptıkları üretimler ise pestil, cevizli sucuk, süt ürünleri, kışlık kurutmalıklarla ekonomik kazanç sağladıklarını ifade etmişlerdir.(Tablo 31). Ayrıca kadınların evsel üretim faaliyetleri olarak %4.7'si (5 kişi) pekmez, %3.7'si (4 kişi) salça yaptıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 31).

Tablo 31: Evde Gelir Amaçlı Yapılan Üretim Faaliyetleri

	Frekans	Oran (%)
Dikiş Dikmek	19	17,8
Örgü Örmek	13	12,1
Dantel, İğne Oyası	1	,9
Yapmak		
Ekmek Yapmak	8	7,5
Salça Yapmak	4	3,7
Konserve Yapmak	1	,9
Reçel Yapmak	1	,9
Turşu Yapmak	2	1,9
Pekmez Yapmak	5	4,7
Diğer	53	49,5
Toplam	107	100,0



Foto 11: Dikiş- Nakış Yapan Kadınlar.

Ayrıca kadınlar halı dokuyarak işgücüne katılım sağlamaktadırlar. Bu iş için öncelikli olarak gerekli eğitimi alan kadınlar daha sonra üretim aşamasına geçmektedirler. İlçede halı dokuma işinde çalışan kadınların sayıları az olmakla birlikte her geçen gün sayıları artmaktadır(Foto 12). Kadınlar için bir istihdam alanı olan halı dokumacılık eğitimi yaygınlaştırılarak bu sektörde çalışan kadın sayısı

arttırılabilir.



Foto 12: Kilim Diken Genç Kızlar

Dargeçit ilçesinde kadınların eğitilmesine yönelik olarak sahada Aile ve sosyal politikalar bakanlığı bünyesinde kadın merkezi açılmıştır. Bu kadın merkezinde kadınların sosyal-ekonomik alanlarda kendilerini geliştirmeleri için kurslar verilmektedir. İngilizce, dikiş-nakış, çocuk gelişimi ve ahşap boyama gibi daha birçok alanda eğitim amaçlı kurslar verilmektedir(Foto 13). Bu kurslarda belli bir eğitim alan kadınlar daha sonra kendileri çalışıp ekonomik kazanç sağlamaktadırlar.



Foto 13: Araştırma Sahamızda Çalışan Kadınlardan Bir Görünüm.

Evsel üretime katılan kadınların yaptıkları üretimin hammadde temini, kullanılan enerji türü ve ürünlerini sattıkları yerler hakkında da bilgi almaya çalışıldı(Tablo 32). Elde edilen veriler neticesinde aşağıdaki tablo ortaya çıkmıştır:

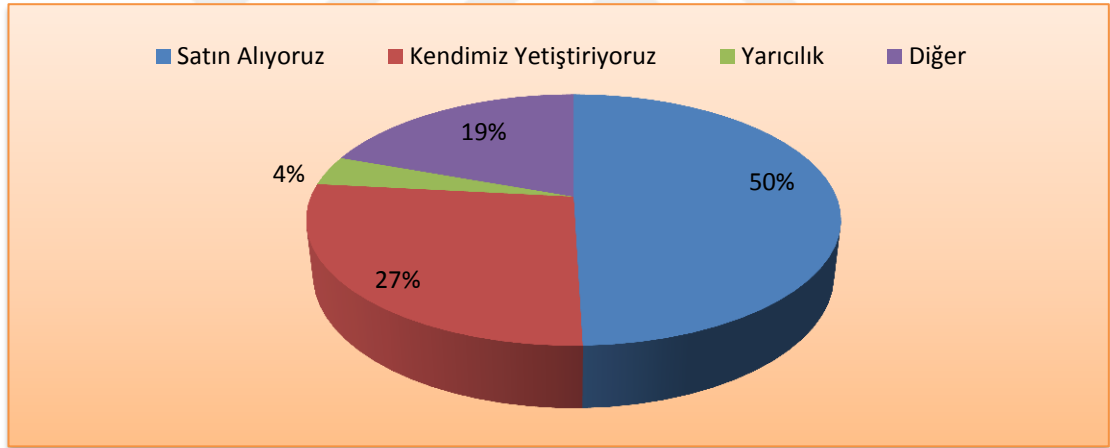
Tablo 32: Üretimin Hammadde Temini, Kullanılan Enerji Türü Ve Ürünlerin Satıldığı Yer

		Frekans	Oran(%)
Üretimin ham madde Temini	Satın Alıyoruz	104	49,5
	Kendimiz Yetiştiriyoruz	57	27,1
	Yarıcılık	8	3,8
	Diğer	41	19,5
	Toplam	210	100,0
Kullanılan Enerji Türü	Odun	78	38,8
	Kömür	18	9,0
	Tüp	25	12,4
	Diğer	80	39,8
	Toplam	201	100,0
Ürünlerin Satıldığı Yer	Evde	51	25,4
	İlçe Pazarında	61	30,3
	Aracı Vasıtası İle	41	20,4
	Diğer	48	23,9

	Toplam	201	100,0
--	--------	-----	-------

Kaynak: Araştırma Sahası Verileri

Bir önceki anket sorusunda çalışan kadınlara ne tür işte çalıştıkları sorulmuştu. Bu soruya kendi işim cevabını verenlere çeşitli sorular soruldu. Bu sorulardan biri de yaptıkları üretimin ham maddesini nerden temin ettikleriydi. Çalışan kadınların %49.52'si (104 kişi) yaptıkları üretimin hammaddesini satın aldıklarını ifade etmişlerdir. Geriye kalanların %27.1'i (57 kişi) üretimin hammaddesini kendilerinin yetiştirdiklerini ve %3.8'i (8 kişi) yarıcılık ile temin ettiklerini belirtmişlerdir. Bu soruya diğer diyenlerin oranı ise %19.5 (41 kişi)'dir (Şekil 22). Bu soruya kendimiz yetiştiriyoruz cevabını verenlerin çoğunlukla yetiştirdikleri ham maddeler domates, üzüm, sebze ve meyvedir. Satın alıyoruz cevabını verenlerin ise satın aldıkları ürünler iplik, iğne ve nakış için gerekli olan malzemelerdir.



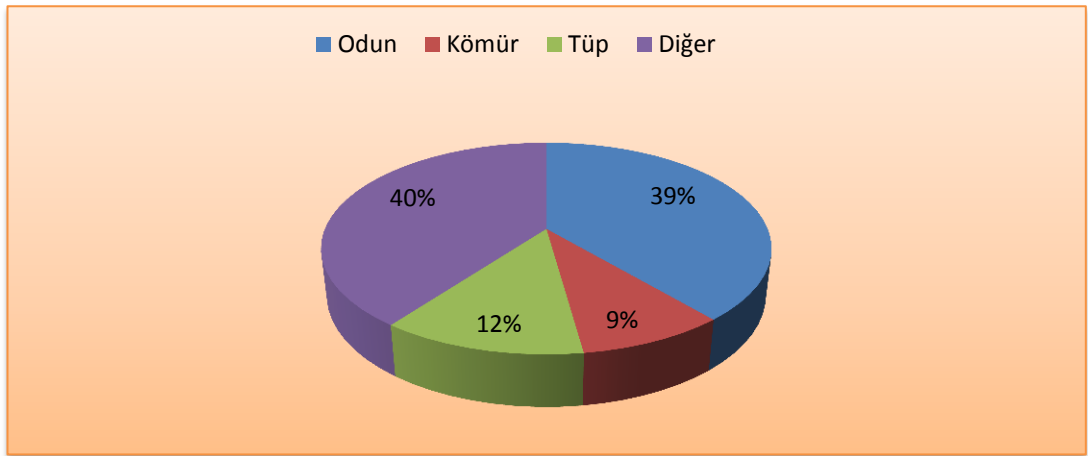
Şekil 22: Yapılan Üretimin Hammadde Temini



Foto 14: Pekmez Yapım Aşaması

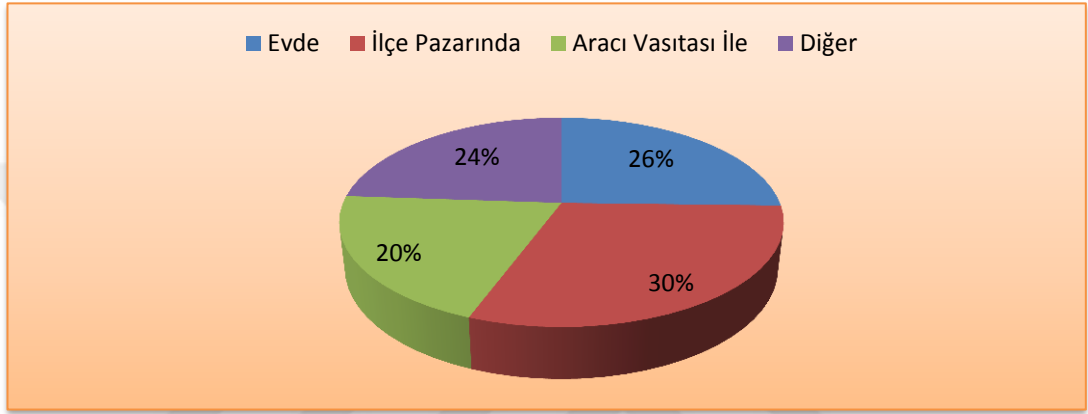
Araştırma sahasında önemli geçim kaynaklarından birisi de pekmezdır. Üzüm veriminin iyi olduğu yıllarda daha çok pekmez yapılmaktadır(Foto 14). Daha sonra elde edilen pekmez çoğunlukla ilçe pazarında satılmaktadır.

Evde üretim faaliyetine katılan kadınlara üretim sürecinde kullandıkları enerji kaynaklarına verdikleri cevaplara bakıldığında kadınların %39'u (78 kişi) yakıt olarak odun cevabını vermiştir. Bu da yakıtın teminin kolay ve ucuz olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan %9'u (18 kişi) kömür, %12.4'ü (25 kişi) tüp ve %39.8'i (80 kişi) diğer (güneş enerjisi) cevabını vermişlerdir (Şekil 23).



Şekil 23: Üretim Yapılırken Kullanılan Enerji Türü

Üretim sürecinde pazara yakınlık önemli bir faktördür. Pazara yakınlık malın taşıma ücretinin azalmasına ve zamandan tasarruf sağlanmasına katkı sağlar. Araştırma sahasında üretilen ürünlerin nerede pazarlandığı sorusu soruldu. Evde üretime katılan kadınların %30.3'ü (61 kişi) üretimlerini ilçe pazarında, %25.4'ü (51 kişi) evde, %20.4'ü (41 kişi) ürünü aracı vasıtası ile sattıklarını ve %23.9'u (48 kişi) diğer (yarıcılık yöntemi) cevabını vermişlerdir.(Şekil 24, Foto 15).



Şekil 24: Ürünlerin Satıldığı Yer



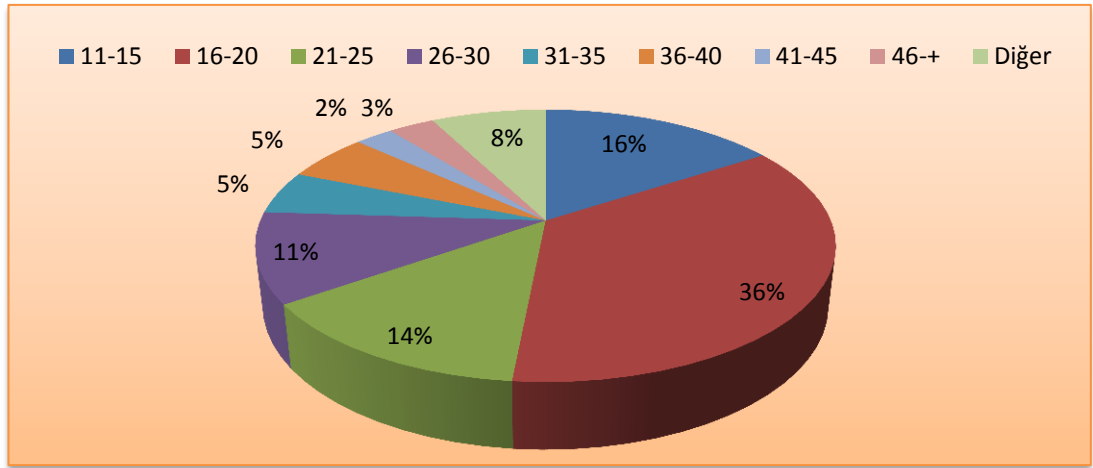
Foto 15: Ürünlerin Satıldığı İlçe Pazarı

Aile içi şiddetli ekonomik sıkıntılar nedeniyle bireyler iş hayatına erken girmek zorunda kalırlar. Bu bazen çok küçük yaş da olabilmektedir. Fakat 18 yaş ve

altı çalışan bireylerin çalışma saatleri, çalıştırılabileceği işler, iş kanunundan doğan bazı hakları diğer sigortalı işçilerde farklı uygulamalara tabi tutulmaktadır. Temel eğitimi tamamlamış, 14 yaşını bitirmiş ve 15 yaşını doldurmamış işçi çocuk işçi, 15 yaşını doldurmuş 18 yaşını tamamlamamış işçi ise genç işçi olarak anılır ([Http://İskanunu.Com/](http://iskanunu.com/)). Ankete katılan çalışan kadınlara ücret/gelir karşılığında kaç yaşında çalışmaya başladıkları soruldu. Kadınların %14'u (70 kişi) 16-20 yaş arasında çalışmaya başladıklarını ifade ettiler. Ayrıca kadınların 5.4'ü (27 kişi) 21-25 yaş arasında, %6.2'si (31 kişi) 11-15 yaş arasında ve %4.2'si (21 kişi) 26-32 yaş arasında çalışmaya başladıklarını ifade ettiler(Tablo 33, Şekil 25).

Tablo 33: Ücret Karşılığı Çalışmaya Başlama Yaşı

	Frekans	Oran (%)
11-15	31	6,2
16-20	70	14
21-25	27	5.4
26-30	21	4,2
31-35	10	2
36-40	11	2,2
41-45	5	1
46-+	6	1,2
Diğer	16	3.0

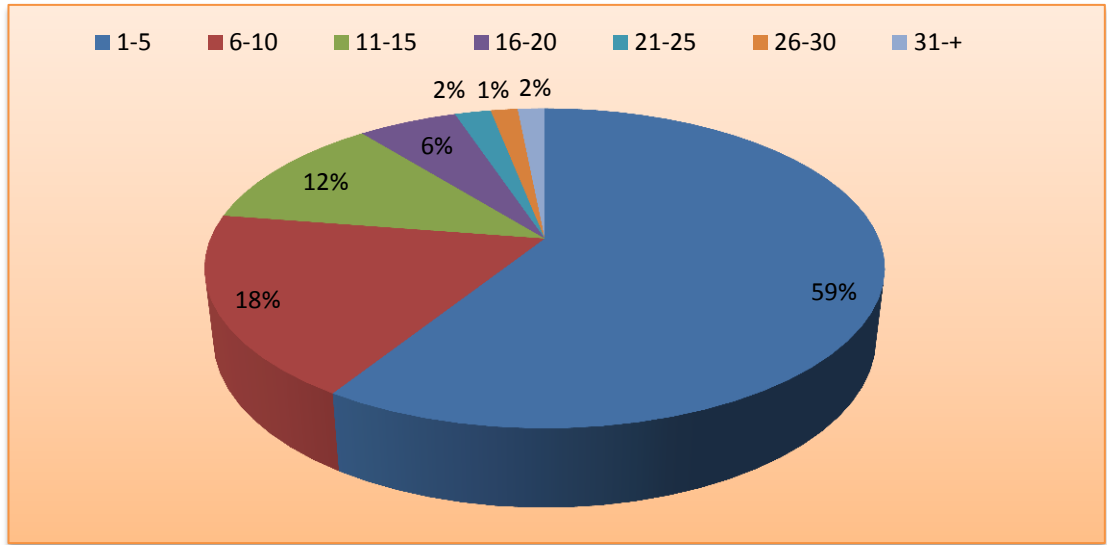


Şekil 25: Ücret Karşılığı Çalışmaya Başlama Yaşı

Katılımcıların ücret/gelir karşılığında kaç yıldır çalıştıkları sorusuna verdikleri cevaplar neticesinde; katılımcıların büyük çoğunluğu 1-5 yıl arasında çalıştıklarını ifade ettiler. Çalışan kadınları iş hayatında oldukları yıllar şöyle: %23'ü (115 kişi) 1-5 yıl, %7.2'si (36 kişi) 6-10 yıl, %4.6'sı (23 kişi) 11-15 yıldır çalıştıklarını belirttiler (Tablo 34, Şekil 26).

Tablo 34: Ücret Karşılığı Çalışma Süresi

Yıl	Frekans	Oran(%)
1-5	115	23
6-10	36	7,2
11-15	23	4,6
16-20	9	2,2
21-25	4	0,8
26-30	3	0,6
31-+	3	0,6
Toplam	193	39

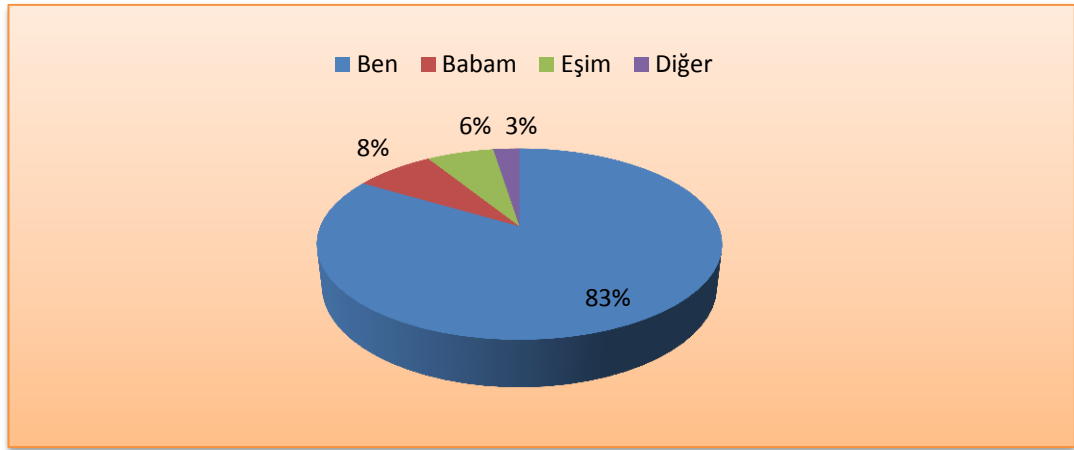


Şekil 26: Ücret Karşılığı Çalışma Süresi

Araştırma sahasında çalışan kadınlara sorulan sorulardan biri de çalışma kararını kimin verdiği sorusuydu. Bu soruya çalışan kadınların %83.5'i (197 kişi) ben, %7.6'sı (18 kişi) babam ve %6.4'ü (15 kişi) eşim cevabını vermişlerdir.(Tablo 35, Şekil 27). Netice itibari ile kadınların çalışma hayatına katılmada kendi kararları doğrultusunda hareket ettikleri söylenebilir.

Tablo 35: Çalışma Kararını Kimin Verdiği?

	Frekans	Oran(%)
Ben	197	83,5
Babam	18	7,6
Eşim	15	6,4
Diğer	6	2,5
Total	236	100,0

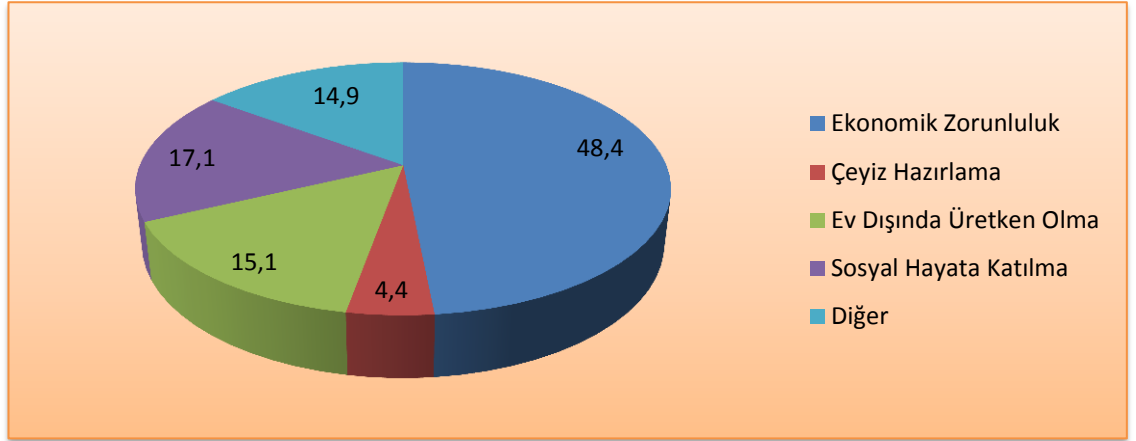


Şekil 27: Çalışma Kararını Kimin Verdiği?

Günümüzde hayat şartlarının her geçen gün daha da zorlaşması nedeniyle bazı kadınlar iş hayatına katılmak zorunda kalabiliyor. Diğer taraftan maddi ihtiyacı olmayan fakat çalışmak isteyen kadınlar da olabilmektedir. Bu kesim çoğunlukla sosyal hayata katılmak için çalışmaktadır. Örneğin; herhangi bir üniversite bitirip kendini çalışmak zorunda hissedenler, statü için çalışanlar ve başkasına maddi bakımdan bağımlı olmamak için çalışanlar vardır. Uygulanan ankette de kadınların %48.4'ü (240 kişi) ekonomik zorunluluktan dolayı çalıştığını belirtmiştir. Kadınların %15.1'i (75 kişi) ev dışında üretken olma, %17.1'i (85 kişi) sosyal hayata katılma ve %4.4'ü (22 kişi) çeyiz hazırlama demiştir. Diğer cevabını verenler ise %14.9 (74 kişi)'dir (Tablo 36, Şekil 28).

Tablo 36: Çalışma Nedenleri

	Frekans	Oran(%)
Ekonomik Zorunluluk	240	48,4
Çeyiz Hazırlama	22	4,4
Ev Dışında Üretken Olma	75	15,1
Sosyal Hayata Katılma	85	17,1
Diğer	74	14,9
Total	496	100,0



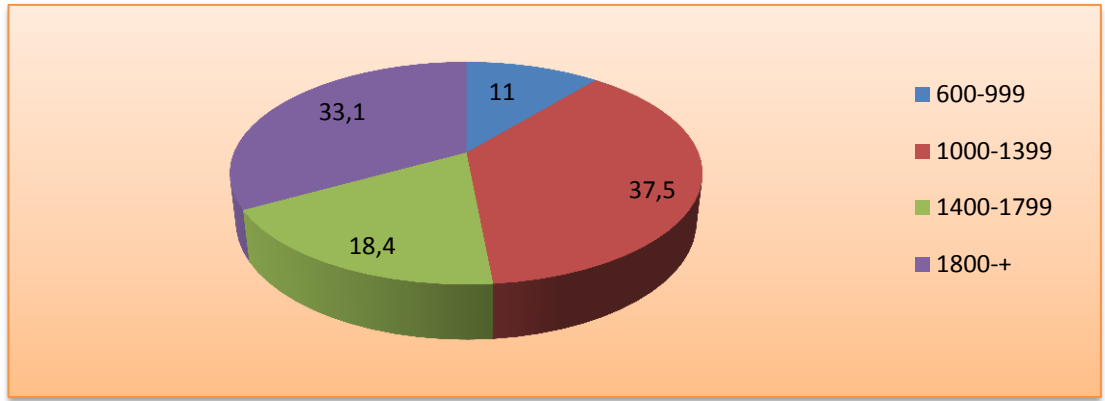
Şekil 28: Çalışma Nedenleri

4.4.3. Araştırma Sahasında Çalışan Kadınların Ekonomik Durumu

Dargeçit ilçesinde uygulanan anket çalışmasında çalışan kadınlara ailenin aylık ortalama gelirleri soruldu. Katılımcıların %37.5'i (187 kişi) aylık 1000-1399, %18 'i (92 kişi) 1400-1799, %11'i (55 kişi) 600-999, %33.1'i 1800-+ ortalama gelirlerinin olduğunu belirtmiştir(Tablo 37, Şekil 29). Araştırma sahasında çalışan kadınların aylık ortalama gelirlerinin asgari ücret altında olduğu gözlemlenmiştir. Bu da Dargeçit ilçesindeki halkın geçim sıkıntısı yaşadığını göstermektedir.

Tablo 37: Ailenin Aylık Ortalama Geliri

	Frekans	Oran(%)
600-999	55	11,0
1000-1399	187	37,5
1400-1799	92	18,4
1800-+	165	33,1
Total	499	100,0

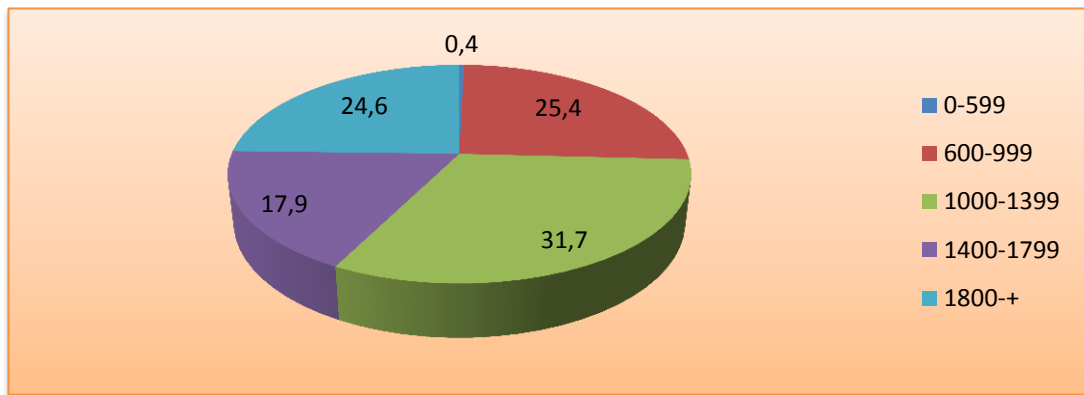


Şekil 29: Ailenin Aylık Ortalama Geliri

Ankete katılan kadınlara sorduğumuz bir diğer soru da ailenin aylık ortalama gideridir. Çalışan kadınların %31.7'si (157 kişi) aylık ortalama giderlerinin 1000-1399 TL, %25.4'ü (126 kişi) 600-999 TL ve %24.6'sı (122 kişi) 1800-+ TL aylık ortalama giderlerinin olduğunu ifade etmişlerdir(Tablo 38, Şekil 30). Dargeçit ilçesinde anket sonuçlarından hareketle çalışan kadınların aylık gelir ve giderlerinin eşit olması ailelerin geleceğe yatırım yapmasına engel olmaktadır.

Tablo 38: Ailenin Aylık Ortalama Gideri

	Frekans	Oran(%)
0-599	2	,4
600-999	126	25,4
1000-1399	157	31,7
1400-1799	89	17,9
1800-+	122	24,6
Total	496	100,0

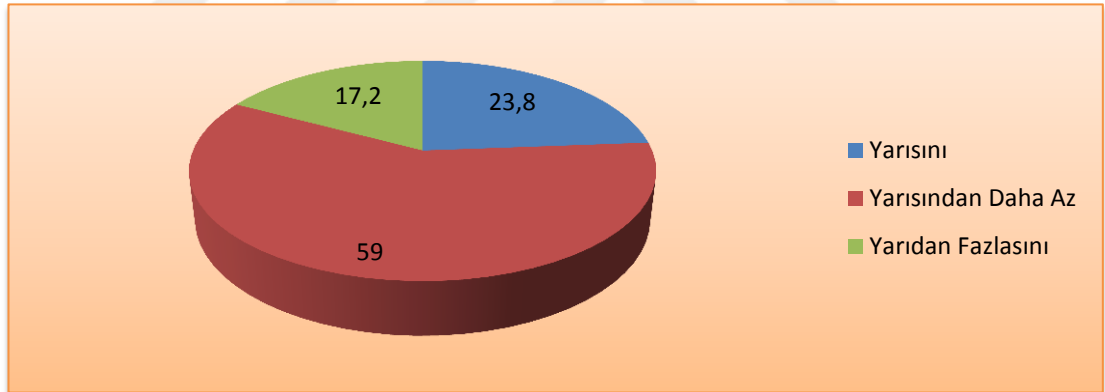


Şekil 30: Ailenin Aylık Ortalama Gideri

Çalışan kadınlara “sizin kazancınız aile gelirinin ne kadarını oluşturuyor?” sorusu yöneltildi. Kadınların yarısından fazlası kazandıkları ücretin aile gelirinin yarısından daha azını oluşturduğunu ifade ettiler. Buna göre ankete katılan kadınların kazandıkları ücretin aile gelirlerine oranı şöyledir: %59’u (288 kişi) yarısından daha az, %23.8’i (116 kişi) yarısını, %17.2’si (84 kişi) yarıdan fazlasını oluşturduğunu belirtmiştir(Tablo 39, Şekil 31). Sonuç olarak araştırma sahasında çalışan kadınların gelirlerinin ailenin toplam gelirlerinin yarısından daha azını oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tablo 39: Çalışan Kadının Aile Gelirinin Ne Kadarını Oluşturduğu

	Frekans	Oran(%)
Yarısını	116	23,8
Yarısından Daha Az	288	59,0
Yarıdan Fazlasını	84	17,2
Total	488	100,0



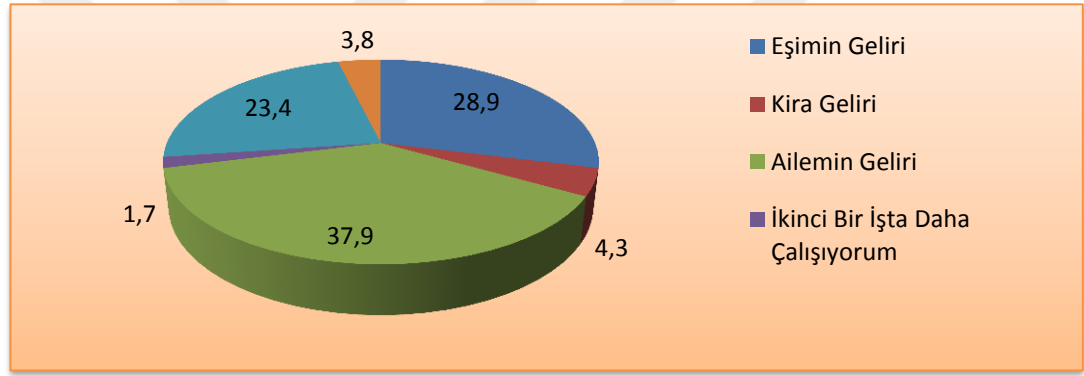
Şekil 31: Çalışan Kadının Aile Gelirinin Ne Kadarını Oluşturduğu

Ev içinde iş yükünün aile fertleri içerisinde bölünmesi aile reisinin iş yükünü hafifletir. Bu yüzden evde çalışma çağındaki olan fertler imkan dahilinde buldukları işe katılırlar. Aynı şekilde kadında imkan dahilinde iş gücüne katılarak evin bütçesine katkı sağlar. Araştırma sahasında çalışan kadının geliri dışında eve başka nereden gelir geldiğini belirlenmeye çalışıldı. Kadınların %28.9’u (136 kişi) eşimin geliri, %23.4’ü (110 kişi) başka gelir gelmediğini, %37.9’u (178 kişi) ailemin geliri, %4.3’u (20 kişi) kira geliri ve %3.8’i (18 kişi) çocukların getirdiği gelir cevabını vermiştir (Tablo 40, Şekil 32). Araştırma sahasında yaşayan halkın geçimlerini tarım

arazilerinden, bağ-bahçe işlerinden ve kira gelirlerinden elde edildiği mülakat ve görüşmeler sonucunda tespit edilmiştir.

Tablo 40: Çalışan Kadının Geliri Dışında Eve Gelen Başka Gelir Kaynakları

	Frekans	Oran(%)
Eşimin Geliri	136	28,9
Kira Geliri	20	4,3
Ailemin Geliri	178	37,9
İkinci Bir İşte Daha Çalışıyorum	8	1,7
Gelir Gelmiyor	110	23,4
Çocukların Getirdiği Gelir	18	3,8
Total	470	100,0

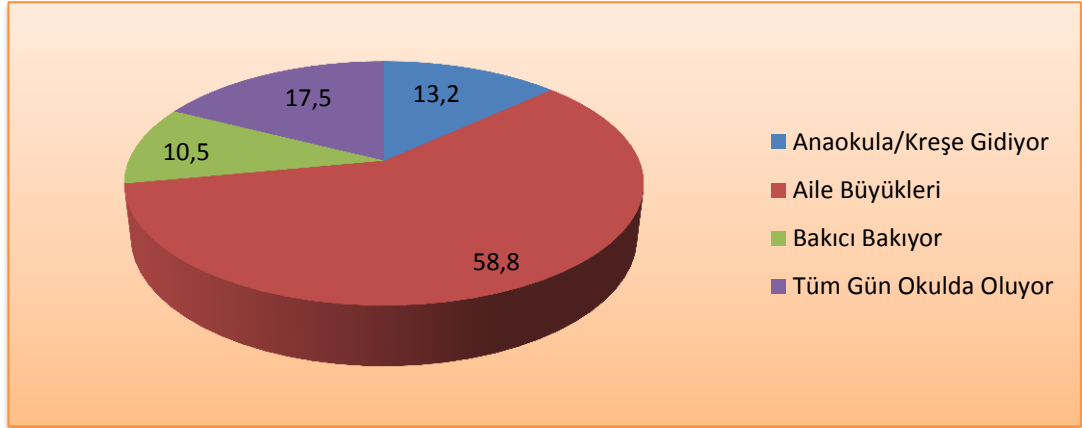


Şekil 32: Çalışan Kadının Geliri Dışında Eve Gelen Başka Gelir Kaynakları

Çalışan kadınlara yönelttiğimiz bir diğer soruda çalışırken çocuklarla kimlerin ilgilendiğidir. Kadınların %58.8'i (134 kişi) aile büyüklerinin baktığını, %17.5'i (40 kişi) çocukların okula gittiğini, %13.2'si (30 kişi) anaokulu/kreşe gittiğini ve %10.5'i (24 kişi) çocuklara bakıcının baktığını ifade etmiştir (Tablo 41, Şekil 33).

Tablo 41: Çalışan Kadının Çocukları İle Kimin İlgilendiği

	Frekans	Oran(%)
Anaokulu /Kreşe Gidiyor	30	13,2
Aile Büyükleri	134	58,8
Bakıcı Bakıyor	24	10,5
Tüm Gün Okulda Oluyor	40	17,5
Toplam	228	100,0

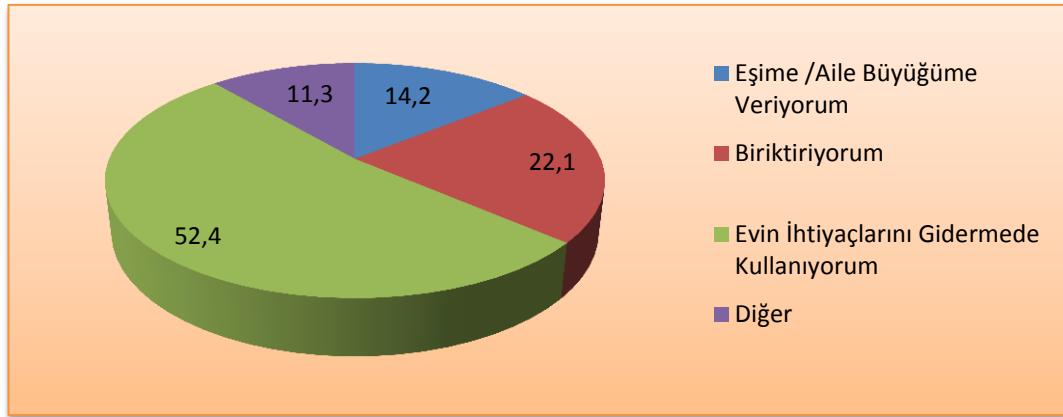


Şekil 33: Çalışan Kadının Çocukları İle Kimin İlgilendiği

Pahalılaşan hayat şartları nedeniyle evin temel ihtiyaçlarını karşılamada evin reisi yetersiz kalmaktadır. Bu nedenden dolayı kadınlar işgücüne katılma zorunluluğu hissetmektedirler. Çalışan kadınlara kazançlarını değerlendirme şekli sorusuna kadınların %52.4'ü (254 kişi) kazançlarını evin ihtiyaçlarını gidermede kullandıklarını, %22.1'i (107 kişi) kazançlarını biriktirdiklerini, %14.2'si (69 kişi) kazançlarını eşine/aile büyüğüne verdiğini ve %11.3'ü (55 kişi) diğer cevabını vermiştir (Tablo 42, Şekil 34). Dolayısıyla çalışma hayatına katılan kadınların kazandıkları ücretin büyük çoğunluğunu evin temel ihtiyaçlarına verdikleri anket verileri sonucunda gözlemlenmiştir.

Tablo 42: Çalışan Kadının Kazancını Değerlendirme Şekli

	Frekans	Oran(%)
Eşime /Aile Büyüğüme Veriyorum	69	14,2
Biriktiriyorum	107	22,1
Evin İhtiyaçlarını Gidermede Kullanıyorum	254	52,4
Diğer	55	11,3
Toplam	485	100,0

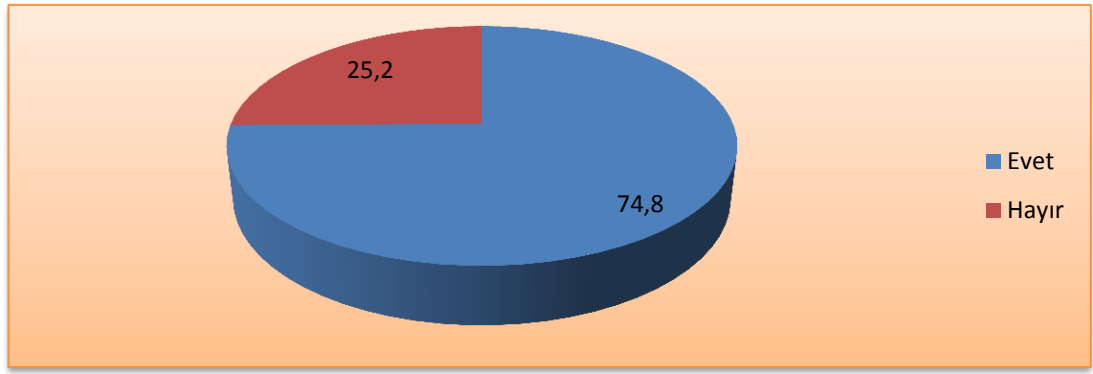


Şekil 34: Çalışan Kadının Kazancını Değerlendirme Şekli

Çalışma hayatında yapılan işin yetenek ve ilgiye uygun olması işin verimliliği açısından önemlidir. Ama bazı zorunlu durumlar karşısında kadın istemeyerek de olsa çalışmak zorunda kalmaktadır. Örneğin eşinden ayrılmış bir kadın zorunlu olarak evini geçindirmek için yetenek ve ilgi alanlarına uygun olmasa bile bulduğu ilk işte çalışmak zorunda kalabilir. Saha çalışmasında çalışan kadınlara yaptıkları işin yetenek ve zevklerine uygunluğu soruldu. Elde edilen veriler neticesinde kadınların %74.8'i (372 kişi) yaptıkları işin yetenek ve zevklerine uygun olduğunu ve %25.2'si (125 kişi) yeteneklerine uygun olmadığını, cevabını vermiştir (Tablo 43, Şekil 35). Dargeçit ilçesinde çalışan kadınların büyük çoğunluğu yaptıkları işten memnun durumdadır.

Tablo 43: Yapılan İşin Yetenek Ve Zevklere Uygunluğu

	Frekans	Oran(%)
Evet	372	74,8
Hayır	125	25,2
Toplam	497	100,0

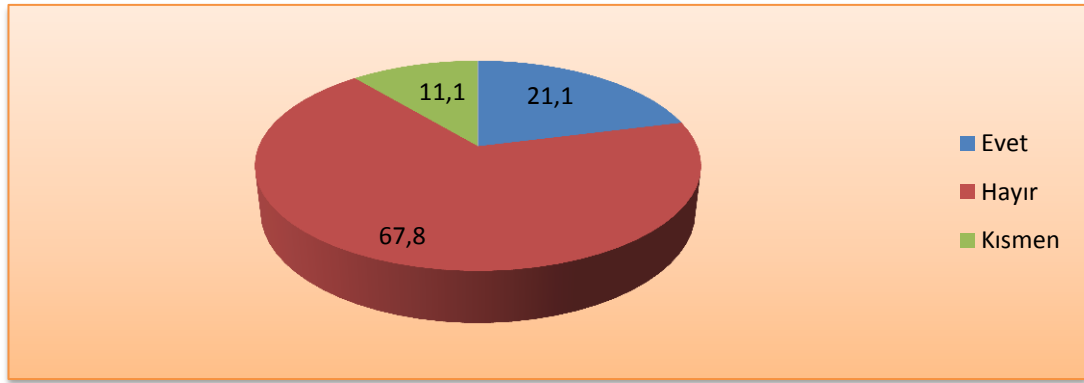


Şekil 35 : Yapılan işin yetenek ve zevklere uygunluğu

Cinsiyet ayrımcılığı, toplumda bireylerin cinsiyetlerinden dolayı adaletsizliğe ve haksızlığa uğramasıdır. Genel anlamda cinsiyet ayrımcılığı kişinin insan haklarından kısmen yararlanmasını engelleyen sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlara dayalı olarak herhangi bir ayrıma, dışlanma ya da kısıtlamaya maruz kalmasıdır. Cinsiyet ayrımcılığı, kaynaklara ve fırsatlara erişimde eşitsizlik, şiddet, temel hizmetlerden yararlanmada yetersizlik, çalışma yaşamı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması ve cinsiyetler arasındaki kişisel ilişkilerdeki güç dengesizliği ile alakalıdır(Www.Tmmob.Org.Tr). Araştırma sahasında da çalışan kadının iş hayatında cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrıma uğrayıp uğramadığı soruldu. Ankete katılan kadınların %67.8'i (337 kişi) ayrımcılığa uğramadığını, %21.1'i (105 kişi) ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Geriye kalan %11.1'i (55 kişi) kısmen de olsa ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir(Tablo 44, Şekil 36). Anket verileri sonucunda sahada görüşmeler sonucunda çalışan kadınların büyük çoğunluğu cinsiyetten dolayı ayrımcılığa uğramadığını belirtmiştir.

Tablo 44: Çalışan Kadının İş Hayatında Ayrımcılığa Uğrama Durumu

	Frekans	Oran(%)
Evet	105	21,1
Hayır	337	67,8
Kısmen	55	11,1
Toplam	497	100,0

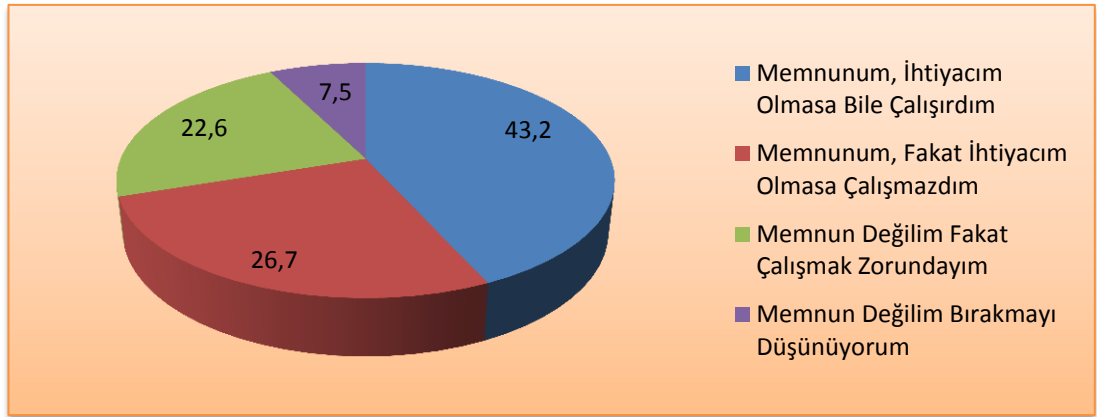


Şekil 36: Çalışan Kadının İş Hayatında Ayrımcılığa Uğrama Durumu

Kadınların çalıştıkları işlerde memnuniyet durumu arttıkça verimlilikleri de artar. Anket çalışmasında da kadınlara iş memnuniyeti soruldu. Kadınların %43.2'si (214 kişi) "memnunum, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım." cevabını vermişlerdir. %26.7'si (132 kişi) "memnunum, fakat ihtiyacım olmasa çalışmazdım." cevabını verirken, %22.6'sı (112 kişi) "memnun değilim fakat çalışmak zorundayım." cevabını vermiştir. Ayrıca kadınların %7.5'i (37 kişi) "memnun değilim bırakmayı düşünüyorum" cevabını vermiştir (Tablo 45, Şekil 37). Genel itibari ile sahada çalışan kadınların büyük çoğunluğu yaptıkları işten memnun durumdadır.

Tablo 45: Çalışan Kadının İş Memnuniyeti

	Frekans	Oran(%)
Memnunum, İhtiyacım Olmasa Bile Çalışırdım	214	43,2
Memnunum, Fakat İhtiyacım Olmasa Çalışmazdım	132	26,7
Memnun Değilim Fakat Çalışmak Zorundayım	112	22,6
Memnun Değilim Bırakmayı Düşünüyorum	37	7,5
Toplam	495	100,0



Şekil 37: Çalışan Kadının İş Memnuniyeti

Bu tablodan hareketle bireylerin iş memnuniyeti ile aylık ortalama gelirleri arasında pozitif bir ilişki var. Yani memnuniyet arttıkça elde edilen gelirde artar. Aylık gelir ortalaması yüksek olanların iş memnuniyetlerinin olduğu ve bu kişiler ihtiyaçları haricinde de çalışacaklarını ifade etmişlerdir. Yine aylık ortalama olarak 1000-1300 alanların büyük çoğunluğu’’ memnun değilim ama çalışmak zorundayım.’’ cevabını vermişlerdir. Bu da bireylerin ekonomik zorunluluktan dolayı yaptıkları işten her ne kadar memnun olmasalar da çalışmak zorunda olduklarını gösteriyor (Tablo 46).

Tablo 46: Çalışılan İşten Memnuniyet Durumu İle Ailenin Aylık Ortalama Geliri Arasındaki İlişki

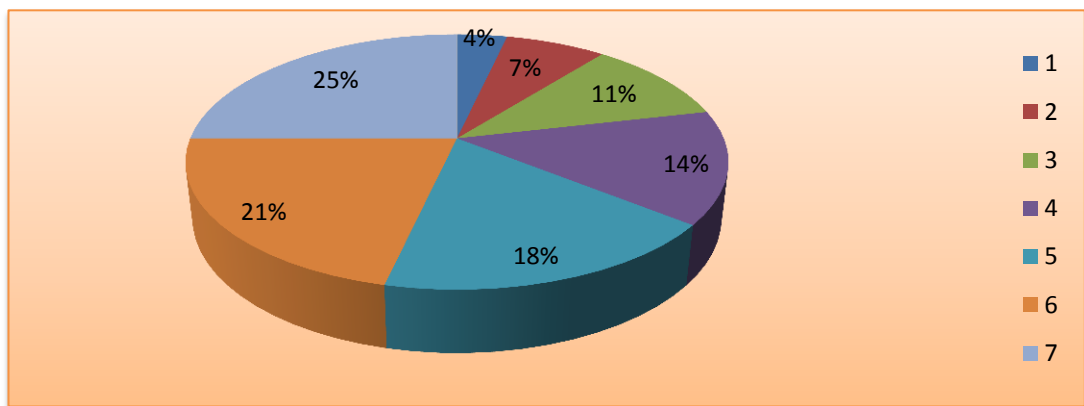
Çalıştığınız işten memnun musunuz?	Ailenin aylık ortalama geliri				Total
	600-900	1000-1300	1400-1700	1800-+	
Memnunum, ihtiyacım olmasa bile çalışırdım	18	56	42	96	212
Memnunum, fakat ihtiyacım olmasa çalışmazdım	20	56	20	35	131
Memnun değilim fakat çalışmak zorundayım	16	54	23	19	112
Memnun değilim bırakmayı düşünüyorum	1	17	7	12	37
Total	55	183	92	162	492

Kaynak: Araştırma Sahası Verisi

Çalışan kadınların haftada kaç gün çalıştıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde kadınların %49.8'i (250 kişi) haftada 5 gün çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca kadınların %19.5'i (98 kişi) 7 gün, %12 (60 kişi) 6 gün, %6.6 (33 kişi), %4.4 (22 kişi) 3 gün, %2.6 (13 kişi) 2 gün ve %1.6 (8 kişi) 1 gün çalıştıklarını söylemişlerdir (Tablo 47, Şekil 38). Genel itibari ile çalışan kadınların haftada kaç gün çalıştıkları bilgisine ulaşılmıştır.

Tablo 47: Haftada Kaç Gün Çalışıldığı

Günler	Frekans	Oran
1	8	1.6
2	13	2.6
3	22	4.4
4	33	6.6
5	250	49.8
6	60	12
7	98	19.5
Toplam	484	96.4

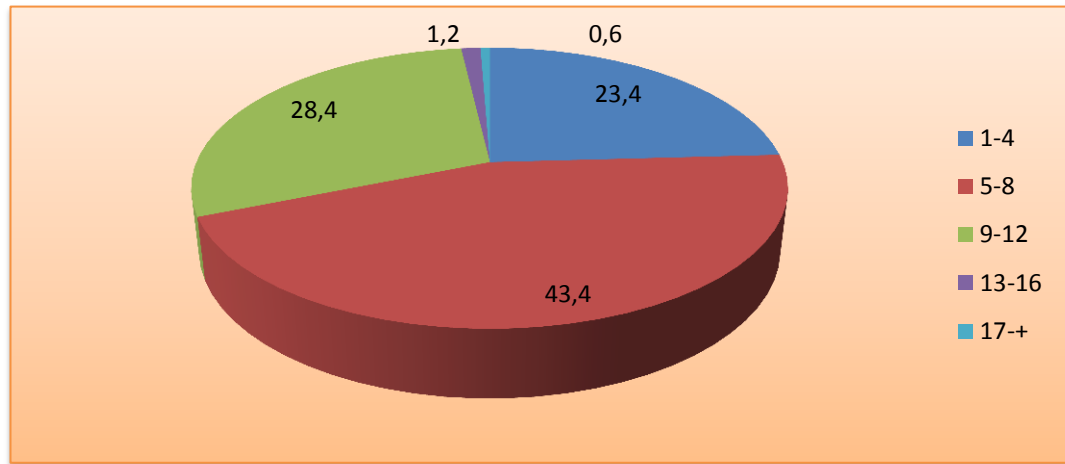


Şekil 38: Haftada Kaç Gün Çalışıldığı

Araştırma sahası olan Dargeçit ilçesinde çalışan kadınların günde toplam kaç saat çalıştıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışan kadınlar ile yaptığımız anket çalışmasında elde edilen veriler sonucunda çalışan kadınların %43.4'ü (218 kişi) günde 5-8 saat arası çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Çalışan kadınların geriye kalanların %28.4'ü (139 kişi) günde 9-12 saat, %23.4'ü (117 kişi) günde 1-4 saat, %1.2'si (6 kişi) günde 13-16 saat ve %0.6'sı (3 kişi) günde 17 saat arası çalıştıklarını ifade etmişlerdir(Tablo 48, Şekil 39).

Tablo 48: Günlük Çalışma Süresi

Saat	Frekans	Oran
1-4	117	23.4
5-8	218	43.4
9-12	139	28.4
13-16	6	1.2
17-+	3	0.6
Toplam	483	97



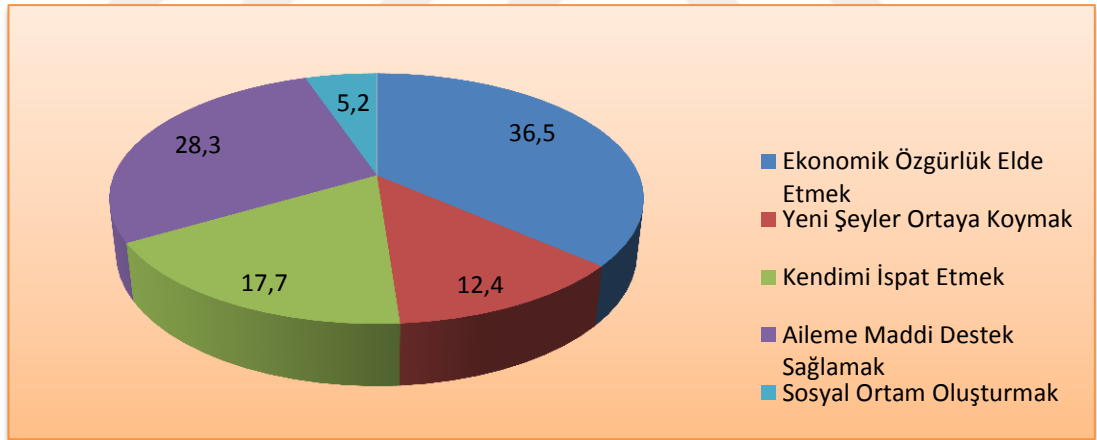
Şekil 39 : Günlük Çalışma Süresi

Araştırma sahasında çalışan kadınlara “Çalışmaktan dolayı sizi mutlu eden şey nedir?” sorusuna kadınların %36.5'i (183 kişi) ekonomik özgürlük elde etmek olduğunu belirtmişlerdir. Bunun dışında yeni şeyler ortaya koyma %12.4 (62 kişi) iken aileme maddi destek sağlamak cevabını verenler %28.3 (142 kişi)'tür. Kendimi

ispatlamak %17.7 (89 kişi) ve sosyal ortam oluşturmak yanıtını verenler%5.2 (26 kişi)'dir(Tablo 49, Şekil 40). Çalışan kadınların araştırma sahası verilerinden de görüldüğü üzere ekonomik özgürlüğün kazanılması kadınların çalışmasının en temel sebeplerinden biridir. Ayrıca ikinci en önemli sebep ise yine ekonomik sıkıntılara bağlı olarak aileye maddi destek verilmesi olmuştur.

Tablo 49: Çalışmaktan Dolayı Sizi Mutlu Eden Şey Nedir?

	Frekans	Oran(%)
Ekonomik Özgürlük Elde Etmek	183	36,5
Yeni Şeyler Ortaya Koymak	62	12,4
Kendimi İspat Etmek	89	17,7
Aileme Maddi Destek Sağlamak	142	28,3
Sosyal Ortam Oluşturmak	26	5,2
Toplam	502	100,0



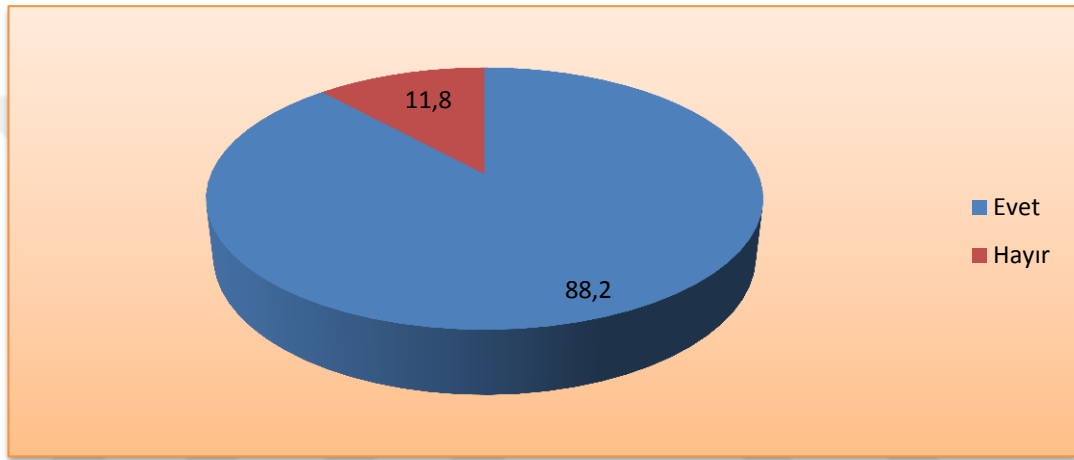
Şekil 40: Çalışmaktan Dolayı Sizi Mutlu Eden Şey Nedir?

Kadına toplumda biçilen genel rol ev içi işler, çocuk büyütme, ailesine bakmak olmuştur. Fakat değişen dünya şartları ile beraber kadın çalışma hayatında aktif rol almaya başlamıştır. Araştırma sahasında da çalışan kadınlara ailelerinin çalışmalarını destekleyip desteklemedikleri soruldu. Soruya karşılık kadınların %88.2'si (439 kişi) evet cevabını vermiştir. Diğer taraftan kadınların %11.8'si (59 kişi) hayır cevabını vermiştir (Tablo 50, Şekil 41). Bunun sonucunda Dargeçit

araştırma sahasında kadınların çalışmasına ailenin destek verdiği sonucuna varılmıştır.

Tablo 50: Çalışan Kadının Aile Tarafından Desteklenme Durumu

	Frekans	Oran(%)
Evet	439	88,2
Hayır	59	11,8
Toplam	498	100,0



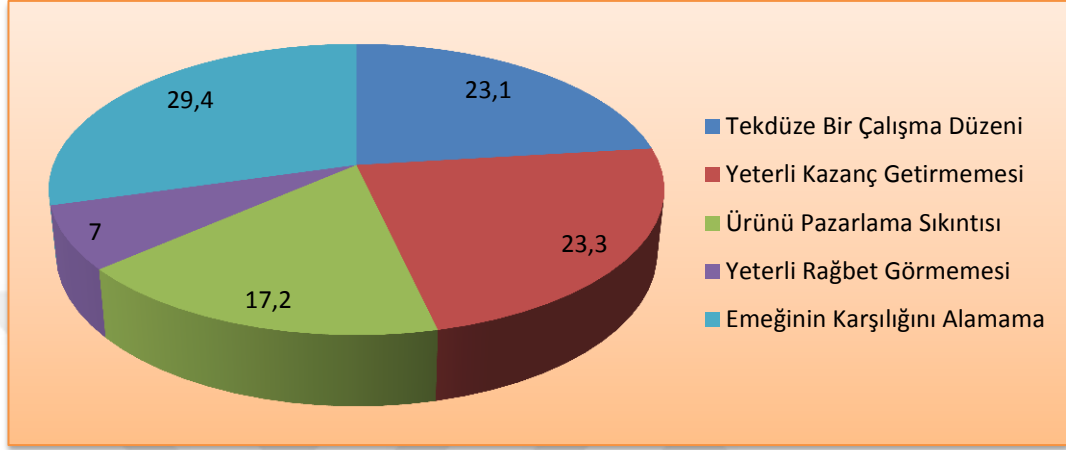
Şekil 41: Çalışan Kadının Aile Tarafından Desteklenme Durumu

İşgücünde karşılaşılan en önemli sıkıntılardan biri çalışan kadınların emeğinin karşılığını tam alamamasıdır. Ankete uygulanan araştırma sahasında kadınlarla görüşmelerde açıkça görülmüştür. Ankete katılan kadınların %29.4'ü (139 kişi) emeğinin karşılığını alamadığını ifade etmiştir. Kadınların %23.3'ü (110 kişi) yeterli kazanç getirmemesi, %23.1'i tek düze çalışma düzeninden, 17.2'si ürünü pazarlama sıkıntısı ve %7'si (33 kişi) yeterli rağbet görmediğini ifade etmiştir (Tablo 51, Şekil 42).

Tablo 51: Yapılan İşte Karşılaşılan Sorunlar

	Frekans	Oran(%)
Tekdüze Bir Çalışma Düzeni	109	23,1
Yeterli Kazanç Getirmemesi	110	23,3
Ürünü Pazarlama Sıkıntısı	81	17,2

Yeterli Rağbet Görmemesi	33	7,0
Emeğinin Karşılığını Alamama	139	29,4
Toplam	472	100,0

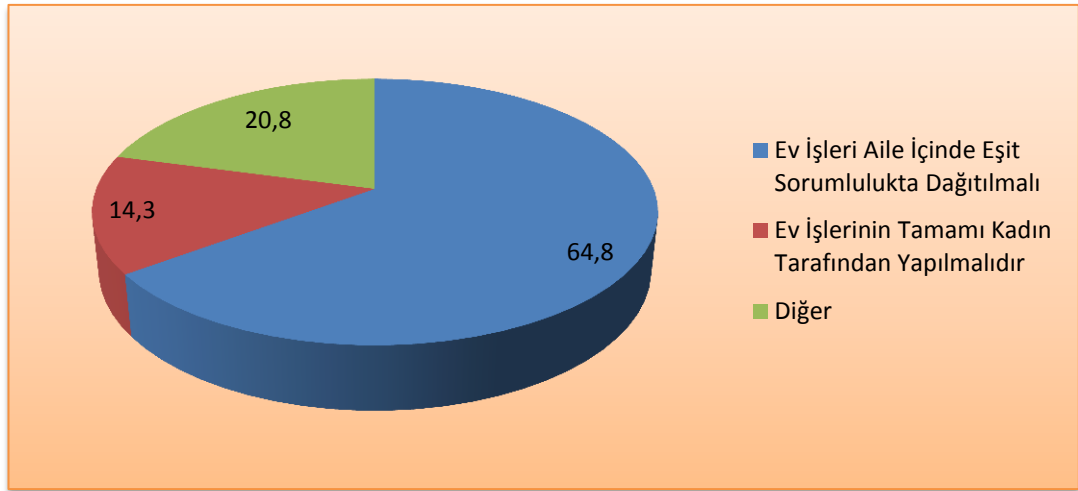


Şekil 42: Yapılan İşte Karşılaşılan Sorunlar

Ailede eşlerin çalışması ev içinde sorumlulukların eşit paylaşılmasına sebebiyet verir. İşten dönen kadın ve erkek için ev işleri çoğu zaman sorun haline gelmektedir. Ankette çalışan kadınlara ailedeki sorumluluk paylaşımı nasıl olmalı sorusuna kadınların %64.8'i (321 kişi) ev işleri aile içinde eşit paylaşılmalı derken, kadınların %14.3'ü (71 kişi) ev işlerinin tamamı kadın tarafından yapılmalı cevabını vermişlerdir (Tablo 52, Şekil 43).

Tablo 52: Çalışan Kadının Ailedeki Sorumluluk Paylaşım Durumu

	Frekans	Oran(%)
Ev İşleri Aile İçinde Eşit Sorumlulukta Dağıtılmalı	321	64,8
Ev İşlerinin Tamamı Kadın Tarafından Yapılmalı	71	14,3
Diğer	103	20,8
Toplam	495	100,0

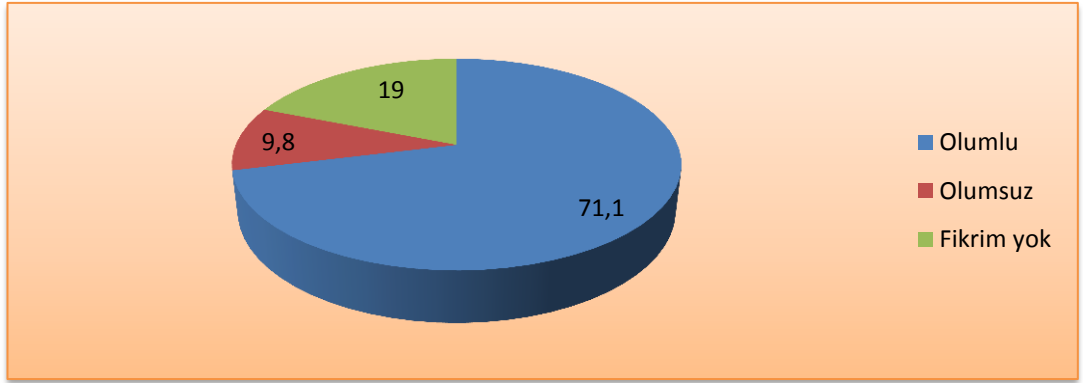


Şekil 43: Çalışan Kadının Ailedeki Sorumluluk Paylaşım Durumu

Kadının tarihsel süreçte çalışma konumunda zamanla değişiklikler yaşamıştır. Ev içinde, bağ bahçede çalışan kadına olağan bakılırken, ücret karşılığı bir işte çalıştığı takdirde toplum bu durumu eleştirebilmiştir. Ancak zaman geçtikçe toplumun çalışan kadına bakış açısı memnuniyete dönüşmüştür. Dargeçit ilçesinde çalışan kadınlara sosyal çevrelerinin onlara bakış açısı soruldu. Bu soruya kadınların %71.1'i (355 kişi) sosyal çevrelerinin çalışmalarına olumlu baktıklarını ancak kadınların %9.8'i (49 kişi) sosyal çevrelerinin çalışmalarına olumsuz baktıklarını, cevabını vermişlerdir. Ayrıca bu soruya kadınların %19'u (95 kişi)'' fikrim yok'' cevabını vermişlerdir.(Tablo 53, Şekil 44).

Tablo 53: Sosyal Çevrenin Çalışan Kadına Bakış Açısı

	Frekans	Oran(%)
Olumlu	355	71,1
Olumsuz	49	9,8
Fikrim yok	95	19,0
Toplam	499	100,0

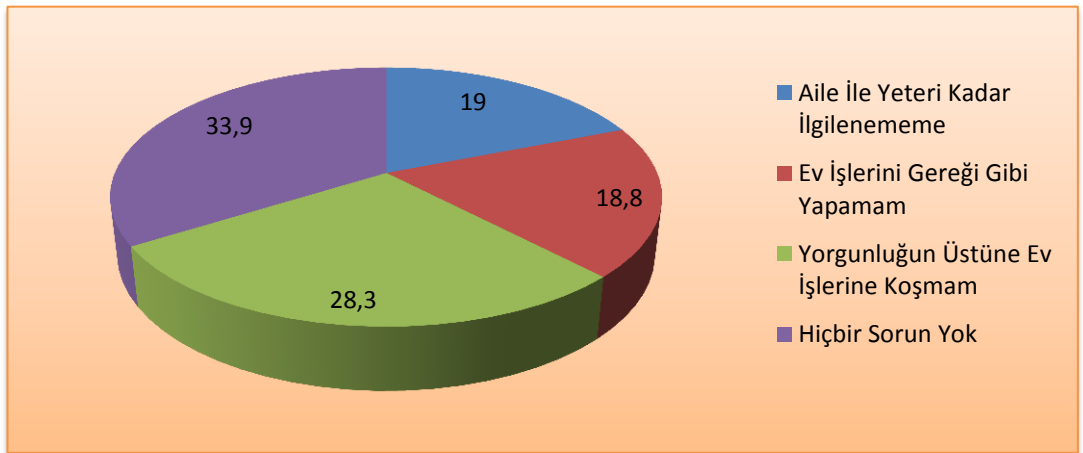


Şekil 44: Sosyal Çevrenin Çalışan Kadına Bakış Açısı

Ankete katılan çalışan kadınlara ”ev içinde çalışmalarından dolayı yaşadıkları en büyük sorun nedir?“ sorusuna kadınların %28.3’ü (140 kişi) yorgunluğun üzerine ev işlerine koşulduğu, %19’u (94 kişi) aile ile yeteri kadar ilgilenememe, %18.8’i (93 kişi) ev işlerini gereği gibi yapamama ve %33.9’u (168 kişi) hiçbir sorun yok cevabını vermiştir (Tablo54, Şekil 45).

Tablo 54: Çalışan Kadının Ev İçinde Yaşadığı En Büyük Sorunlar

	Frekans	Oran(%)
Aile İle Yeteri Kadar İlgilenememe	94	19,0
Ev İşlerini Gereği Gibi Yapamam	93	18,8
Yorgunluğun Üstüne Ev İşlerine Koşmam	140	28,3
Hiçbir Sorun Yok	168	33,9
Toplam	495	100,0

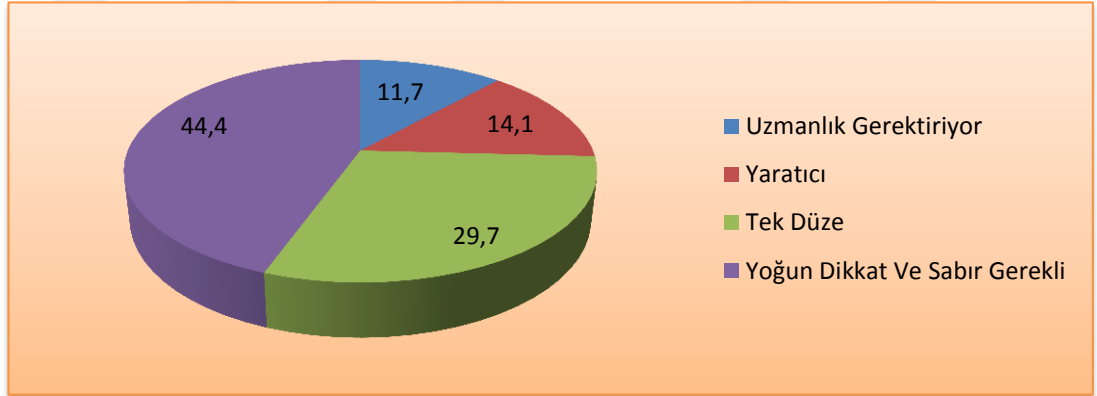


Şekil 45: Çalışan Kadının Ev İçinde Yaşadığı En Büyük Sorunlar

Araştırma sahasında kadınların yaptıkları iş durumuna baktığımızda büyük bir çoğunluğu yaptıkları işin yoğun dikkat ve sabır gerektirdiğini söylemiştir. Elde edilen veriler ışığında kadınların %44.4'ü (220 kişi) yaptığı işin yoğun dikkat ve sabır gerektirdiğini, %29.7'i (147 kişi) tek düze olduğunu, %14.1'i (70 kişi) yaratıcı ve %11.7'si (58 kişi) uzmanlık gerektiriyor cevabını vermişlerdir(Tablo 55, Şekil 46). Sonuç itibari ile kadın işgücünün çoğunlukla yoğun dikkat ve sabır gerektiren işlerde istihdam edildikleri sonucuna varılmıştır.

Tablo 55: Yapılan İş Durumu

	Frekans	Oran(%)
Uzmanlık Gerektiriyor	58	11,7
Yaratıcı	70	14,1
Tek Düze	147	29,7
Yoğun Dikkat Ve Sabır Gerekli	220	44,4
Toplam	495	100,0



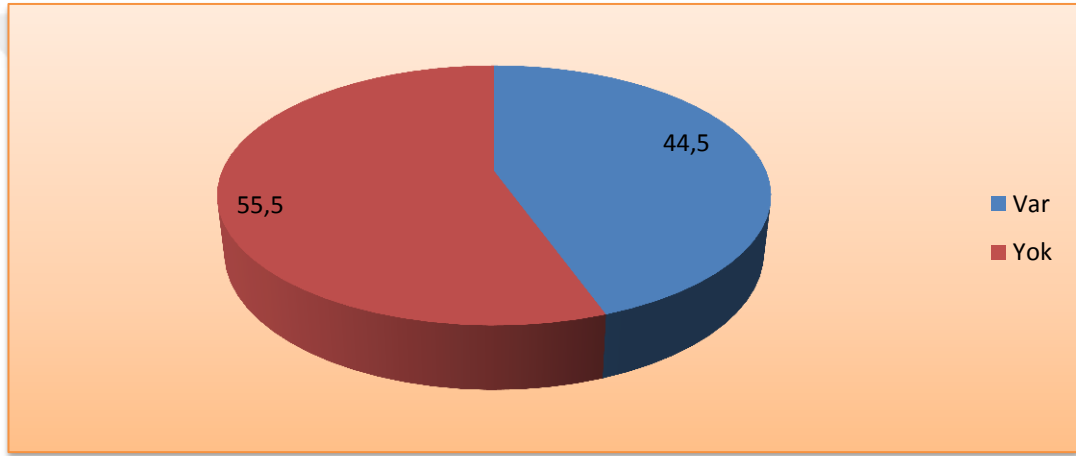
Şekil 46: Yapılan İş Durumu

İşçi sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamı koşullarının uygun olması önem arz etmektedir. Bundan dolayı çalışma ortamı fiziksel ve psikoloji açısından çalışanlara zarar vermeyecek şekilde olmalıdır. Çalışan kadınlar kendilerini rahat hissedebilecekleri, temiz ve iş güvenliğinin olduğu yerlerde çalışmak isterler. Araştırma sahasında çalışan kadınlara çalıştıkları işin sağlığa zararlı yanlarının olup olmadığı soruldu. Elde edilen veriler neticesinde kadınların %55.5'i (269 kişi)

işlerinin sağlığa zararlı yanlarının olmadığını belirtirken, kadınların %44.5'i (216 kişi) işlerinin sağlığa zararlı yanlarının olduğunu ifade etmişlerdir(Tablo 56, Şekil 47).

Tablo 56: İşinizin Sağlığa Zararlı Yanları

	Frekans	Oran(%)
Var	216	44,5
Yok	269	55,5
Total	485	100,0

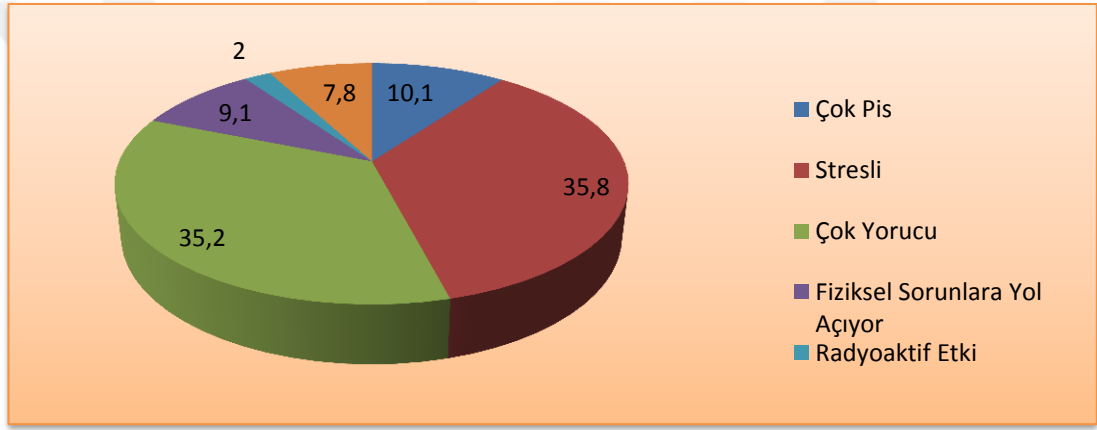


Şekil 47: İşinizin Sağlığa Zararlı Yanları

İçinde bulunduğumuz modern teknoloji çağına rağmen iş kazaları ve işçi sağlığı ile ilgili sorunlar hala ciddi boyutlardadır. Bu durumun önüne geçilmesi için özellikle işletme ve işverenlerin sıkı bir kontrol altına alınması gerekir. Çalışma ortamının sağlıklı hale getirilmesi, çalışma ortamının yeterli ve güvenli olması gerekir. Ankette elde edilen veriler neticesinde çalışan kadınların%35.8'i (110 kişi) çalıştıkları işin çok stresli olduğunu ve %35.2'si (108 kişi) işlerinin çok yorucu olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca geriye kalan kadınlar çalıştıkları işin %10.1'i (31 kişi) hijyenik olmadığını, %9.1'i (28 kişi) fiziksel sorunlara yol açtığını, %7.8'i (24 kişi) diğer ve %2 (6 kişi) radyoaktif etkisi olduğunu ifade etmişlerdir(Tablo 57, Şekil 48). Araştırma sahasında daha önce de belirtildiği gibi kadınlar yoğun dikkat ve sabır gerektiren işlerde çalıştıkları için buna bağlı olarak çalışma hayatında da strese maruz kalmaktadırlar.

Tablo 57: Yapılan İşin Sağlığa Zararlı Yanları

	Frekans	Oran(%)
Çok Pis	31	10,1
Stresli	110	35,8
Çok Yorucu	108	35,2
Fiziksel Sorunlara Yol Açıyor	28	9,1
Radyoaktif Etki	6	2,0
Diğer	24	7,8
Toplam	307	100,0

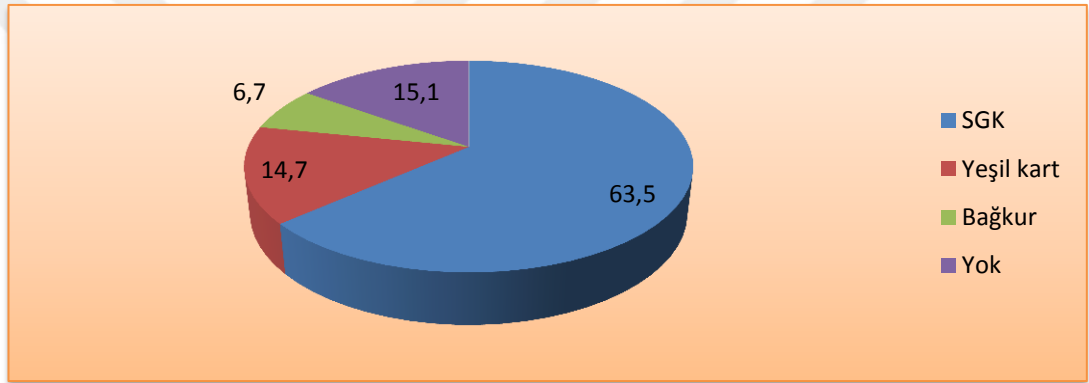


Şekil 48: Yapılan İşin Sağlığa Zararlı Yanları

Sağlık güvencesi bireyin çalıştığı işte ilerde iş başında meydana gelebilecek problemlere karşı önlemdir. Ya da birey çalışamaz hale geldiğinde yani emeklilikte bir hayat güvencesidir. Buna rağmen günümüzde çoğu işletme, çalışanlarını sağlık güvencesi olmadan çalıştırmaktadır. Çalışan kadınlara araştırma sahasında sağlık güvencesi durumu soruldu. Elde ettiğimiz veriler neticesinde kadınların %63.5'i (312 kişi) SGK' sinin olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca kadınların %15.1'i (74 kişi) sağlık güvencesinin olmadığını, %14.7'si (72 kişi) yeşil kartlı olduğunu ve %6.7'i (33 kişi) bağkurlu olduğunu söylemiştir(Tablo 58, Şekil 49).

Tablo 58: Sağlık Güvencesi Türü

	Frekans	Oran(%)
SGK	312	63,5
Yeşil kart	72	14,7
Bağkur	33	6,7
Yok	74	15,1
Toplam	491	100,0

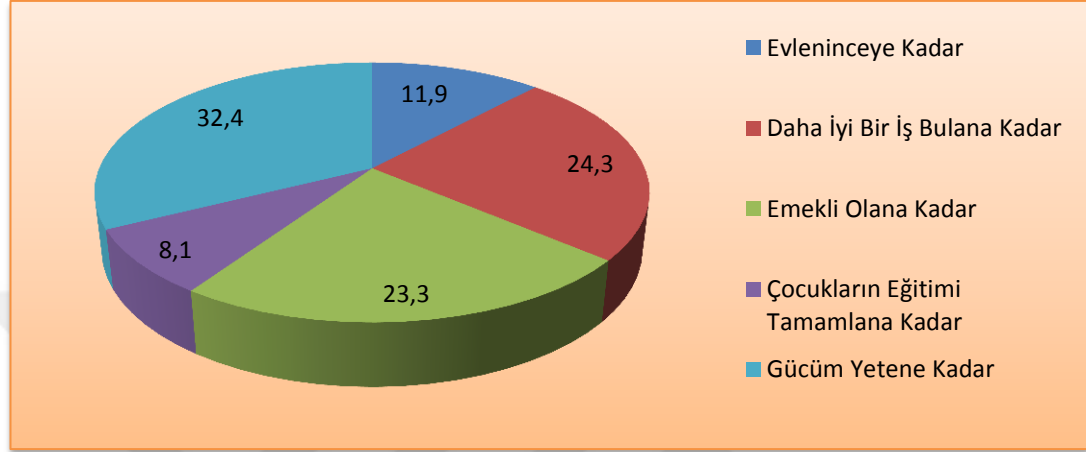
**Şekil 49:** Sağlık Güvencesi Türü

İlçede çalışan kadınlara şu an çalıştıkları işte daha ne kadar süre çalışmayı düşündüklerini soruldu. Kadınların 32.4'ü (160 kişi) güçlerinin yeteceği kadar, %24.3'ü (120 kişi) daha iyi bir iş bulana kadar, %23.3'ü (115 kişi) emekli olana kadar, %11.9'u (59 kişi) evleninceye kadar ve %8.1'i (40 kişi) çocuklarının eğitimlerini tamamlayacakları zamana kadar çalışacaklarını ifade etmişlerdir (Tablo 59, Şekil 50).

Tablo 59: Şuan Çalışılan İşte Ne Kadar Süre Çalışmayı Düşünüldüğü

	Frekans	Oran(%)
Evleninceye Kadar	59	11,9
Daha İyi Bir İş Bulana Kadar	120	24,3
Emekli Olana Kadar	115	23,3

Çocukların Eğitimi Tamamlana Kadar	40	8,1
Gücüm Yetene Kadar	160	32,4
Toplam	494	100,0



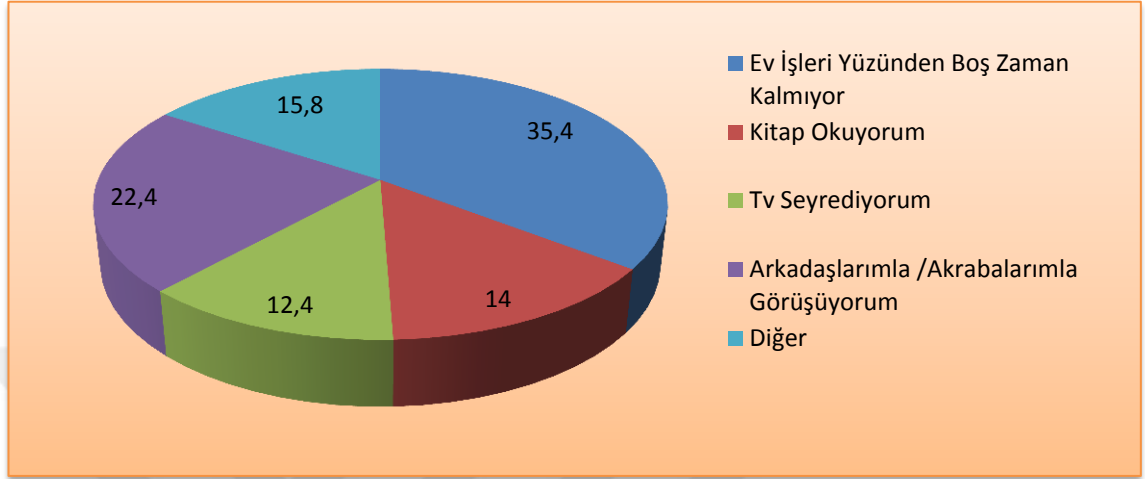
Şekil 50: Şuan Çalışılan İşte Ne Kadar Süre Çalışmayı Düşünüldüğü

Kadınlara sorulan bir diğer soru ise boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleridir. Katılımcıların bu soruya cevapları %35,4'ü (177 kişi) ev işleri yüzünden boş zamanlarının kalmadığını, %22,4'ü (112 kişi) arkadaşlarıyla/akrabalarıyla görüştiklerini, %14'u (70 kişi) kitap okuduklarını ve %12,4'u ise televizyon seyrettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca geriye kalanların %15,8'i (79 kişi) diğer cevabını vermiştir (Tablo 60, Şekil 51). Araştırma sahasında anket verilerinden ulaşılan sonuca göre çalışan kadınların büyük çoğunluğu çalışma hayatı dışında ev işleri ve çocuklarının bakımı gibi nedenlerden dolayı kendilerine vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 60: Boş Zamanı Değerlendirme Şekli

	Frekans	Oran(%)
Ev İşleri Yüzünden Boş Zaman Kalmıyor	177	35,4
Kitap Okuyorum	70	14,0
Tv Seyrediyorum	62	12,4
Arkadaşlarımla /Akrabalarımla Görüşüyorum	112	22,4

Diğer	79	15,8
Toplam	500	100,0

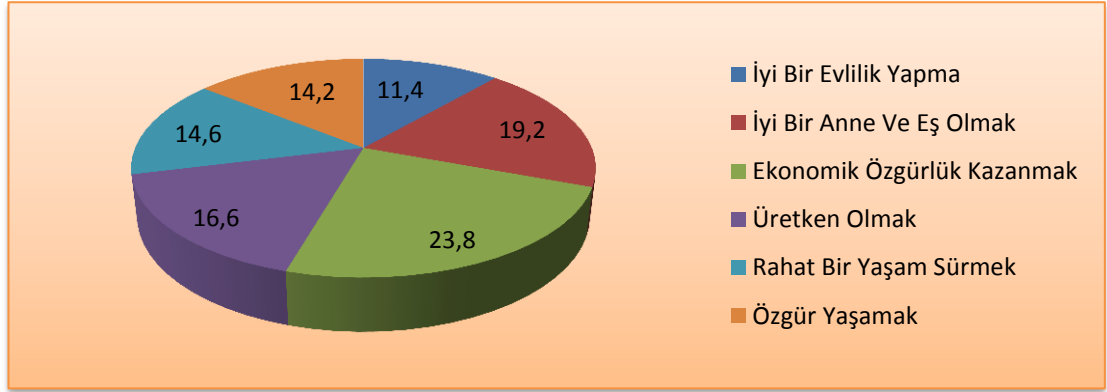


Şekil 51: Boş Zamanı Değerlendirme Şekli

Anket çalışmasında çalışan kadınlara yöneltilen hayattaki en önemli amaçları nedir sorusuna %23.8'i (119 kişi) ekonomik özgürlük elde etmek, %19.2'si (96 kişi) iyi bir anne ve eş olmak, %16.6'sı (83 kişi) üretken olmak, %14.6'sı (73 kişi) rahat bir yaşam sürmek ve %14.2'si (71 kişi)özgür yaşamak cevabını vermiştir (Tablo 61, Şekil 52).

Tablo 61: Çalışan Kadının Hayattaki En Önemli Amacı

	Frekans	Oran(%)
İyi Bir Evlilik Yapma	57	11,4
İyi Bir Anne Ve Eş Olmak	96	19,2
Ekonomik Özgürlük Kazanmak	119	23,8
Üretken Olmak	83	16,6
Rahat Bir Yaşam Sürmek	73	14,6
Özgür Yaşamak	71	14,2
Toplam	499	100,0

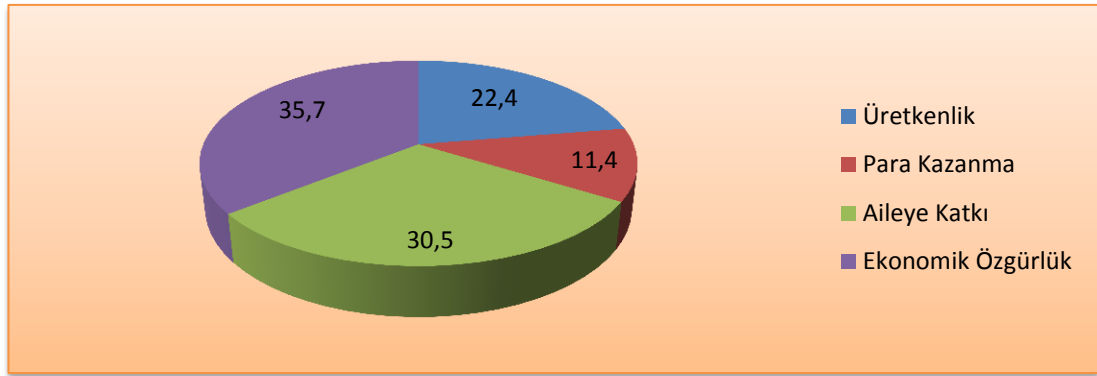


Şekil 52: Çalışan Kadının Hayattaki En Önemli Amacı

Çalışmak toplumda bireyler arasında farklı anlamlara sahip olabilir. Şöyle ki ekonomik olarak sıkıntı çeken birey için çalışmak bir zorunluluk iken, araştırmayı seven, yeni şeyler ortaya koymayı seven bireyler içinde üretkenlik ifade eder. Buradan hareketle ilçede çalışan kadınlara çalışmanın anlamının kendileri için ne ifade ettiği soruldu. Netice olarak kadınların %35.7'si (178 kişi) ekonomik özgürlük olduğunu ve kadınların %30.5'i (152 kişi) aileye katkı cevabını vermiştir. Ayrıca kadınların %22.4'ü (112 kişi) üretkenlik ve %11.4'ü (57 kişi) para kazanma olduğunu söylemiştir (Tablo 62, Şekil 53).

Tablo 62: Çalışan Kadın İçin Çalışmanın Anlamı

	Frekans	Oran(%)
Üretkenlik	112	22,4
Para Kazanma	57	11,4
Aileye Katkı	152	30,5
Ekonomik Özgürlük	178	35,7
Toplam	499	100,0



Şekil 53: Çalışan Kadın İçin Çalışmanın Anlamı

Kadın kendisini en iyi şekilde ifade edebilmek için yani kişinin kendini gerçekleştireceği nokta kendi ayakları üzerinde özgürce durabileceği, kimseye bağlı olmaksızın yaşamasıdır. Araştırma sahasında da kadınların hayattaki en önemli amaçlarının ne olduğu sorusu ile çalışmanın anlamı sorusu arasındaki ilişkiden elde edilen sonuçtan da anlaşılacağı üzere ekonomik özgürlük kadınlar için önem arz etmektedir (Tablo 63). Bu yüzden kadının ekonomik özgürlüğünü elde etmesi için öncelikli olarak eğitime önem verilmelidir. İyi eğitilmiş ve vasıflı bir kadın toplum karşısında da güçlü duracaktır.

Tablo 63: Çalışan Kadının Hayattaki En Önemli Amacı İle Çalışmanın Anlamı Arasındaki İlişki

Sizce kadının hayattaki en önemli amacı nedir?	Sizce çalışmanın anlamı nedir?				Total
	Üretkenlik	Para kazanma	Aileye katkı	Ekonomik özgürlük	
İyi bir evlilik yapma	19	11	18	9	57
İyi bir anne ve eş olmak	20	17	40	18	95
Ekonomik özgürlük kazanmak	14	7	39	59	119
Üretken olmak	35	8	19	20	82
Rahat bir yaşam sürmek	10	9	20	34	73
Özgür yaşamak	14	5	15	37	71
Toplam	112	57	151	177	497

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Mardin ili Dargeçit ilçesinde gerçekleştirilen bu çalışmanın temel amacı çalışan kadınların istihdamı ve kadın istihdamının yaşadığı sıkıntıların neler olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilçede geniş kapsamlı saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu saha çalışmasında çalışan kadınlar ile anket, mülakat ve görüşme yapılmıştır.

Yapılan bu çalışmanın hipotezi kadınların emek yoğun işlerde çalıştırılması, cinsiyet ayrımcılığına uğraması ve emeğinin karşılığını alamama ispatlanmaya çalışılmıştır. Kapsamlı saha çalışması sonucu ilçede kadınların emek yoğun işlerde çalıştıkları, kadınların genellikle belli bir vasıf gerektirmeyen tarım faaliyetlerinde istihdam oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların aldıkları eğitime göre istihdam olanakları bulamadıklarından dolayı ekonomik sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu yüzden kadınlar ev işi, bağ-bahçe ve tarımsal faaliyetlerde aktif rol almaktadırlar.

Dünya genelinde, kadınların çalışma yaşamında ücretli olarak yer almasında bazı dönüm noktaları olmuştur. Sanayi devrimi sonucu artan işgücü açığını nedeniyle kadınlar yoğun olarak istihdama katılmışlardır. Ayrıca I. Dünya Savaşı yıllarında oluşan işgücü açığı kadın işgücü ile kapatılmıştır. Aynı durum II. Dünya Savaşı yıllarında da yaşanmış ve yaşanan işgücü açığı kadın işgücü ile kapatılmıştır. Sonuç olarak kadınlar sürekli olarak yedek işgücü olarak görülmüştür. Bu anlayış maalesef hala devam etmektedir.

Kadınların işgücüne katılımda yaşadıkları sorunlardan çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının uğraması, fırsat eşitliği sağlanması, ücretlendirmede eşitlik ve işyerinde yükselmeye yaşadıkları sorunlar ile ilgili yapılan yasal düzenlemeler gerektiği gibi yerine getirilmelidir. Uluslararası çalışma örgütleri, Avrupa Birliği, ILO gibi kuruluşlar bu konularda çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Ancak konunun üzerinde özenle durulması gerekir.

İşgücü ülkelerin gelişmesi için çok önemlidir. Özellikle kadının işgücüne katılması ülkelerin gelişmişlikleri ile doğru orantılıdır. Gelişmekte olan Türkiye’de kadın işgücünün işe katılımı her geçen gün artmaktadır. Bu bağlamda Mardin ili Dargeçit ilçesinde yaptığımız kadın işgücünün niteliklerini ortaya koymaya ve

kadınların işe katılımlarını sağlamaya yönelik çalışmada kadın işgücünün nitelikleri analiz edilmiş, kadınların işe katılım oranları tespit edilmiş, ve bunların saha çalışmaları yapılmıştır. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kadın işgücünün işe katılımını engelleyen en önemli etkenlerden birisi eğitim durumu ve kadının eğitimine paralel olarak iş imkânlarının olmaması olarak tespit edilmiştir. Yani on altı yıllık eğitim sonucunda nitelikli bir işgücünü oluşturan kadın nüfus aldığı eğitim doğrultusunda istihdam olunamamaktadır. Bu durum iş verimliliğini ve iş mutluluğunu olumsuz etkilemektedir. Bunun önüne geçilmesi için iş gücünün aldıkları eğitim doğrultusunda istihdam edilmeleri gereklidir. Bunu gerçekleştirmek için de ya işgücüne yeni istihdam gelir alanları açılmalı ya da üniversitelerin kontenjanları düşürülerek ülkenin ihtiyacı kadar nitelikli işgücü yetiştirilerek istihdama katılmalıdır.

Saha çalışmaları sonucunda kadın işgücünün çoğunlukla tarım arazilerinde istihdam edildiği tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak eğitimleri doğrultusuna iş bulamayan nitelikli kadın işgücünün yanı sıra tarım faaliyetlerinin fazla nitelikli iş gücünü talep etmemesidir. Çocuk yaşlardan itibaren tarlada, bağda ve bahçede çalışan kız çocukları eğitimleri doğrultusunda iş bulamadıklarından temelden gelen tarım becerileri ile kendilerine iş imkânları bulmaktadır. Her ne kadar tarım faaliyetlerinde de nitelikli işgücünün verimi arttırdığı görülürse de doğrudan bu eğitimi alıp (tarla, bağ-bahçe) çalışan nüfusun az olması ve tarımın işgücü talebi kadın işgücünü bu alana yönlendirmiştir.

Araştırma sahamızda yaptığımız gözlemler, mülakatlar ve anketler sonucunda kadın işgücünün ev işlerinde de yoğun bir şekilde çalıştığı bunun yanı sıra kadınların bir işte de çalışması verimi olumsuz etkilemektedir. Bunun için son yıllarda ülkemizde ev işlerinde de bir meslek olarak kabul edilmesi çalışmaları bu işgücünün yükünü azaltacaktır.

Araştırma sahası bulgularından öğrenim durumu ile çalışılan iş türü arasında ilişki detaylı ele alınmıştır. Buna göre kadınların eğitim düzeyleri arttıkça çoğunlukla kamu sektöründe çalıştıklarını elde ettiğimiz bulgular arasındadır. Yine lise mezunlarının ve ortaokul mezunlarının ağırlıklı olarak özel sektörde istihdama katıldıkları görülmüştür. Sahada okuryazar olmayan ve ilkokul mezunu kadınların ise

genellikle kendi işlerinde çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak diyebiliriz ki kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması onların kamu ve özel sektör dışına itmiştir. Böylece bu kadınlar belli bir vasıf gerektirmeyen işlerde istihdama katılmak zorunda kalmaktadırlar.

İş hayatında kadınlar erkeklere oranla daha az katılmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarının artırılması için araştırma sahamızda Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Darğecit Belediyesi işbirliği ile kadın merkezi açılmıştır. Böylece kadınlara yönelik çeşitli kursların açılması kadın işgücünün niteliğini artmasına katkı sağlamıştır. Böylece kadınlar ekonomik ve sosyal hayata katılmış olmaktadır. Sahada ön plana çıkan bir diğer kurumda MEB bünyesinde açılan halk merkezleridir. Özellikle okuma-yazma bilmeyen kadınlara eğitim verilmektedir. Böylece araştırma sahamızda kadınların eğitim düzeyleri arttırılmaya çalışılmaktadır.

Türkiye’de kadın işgücüne katılımın az olması realitesinden yola çıkarak araştırma sahamızda da kadınların işgücüne katılımı azdır. Bunda kadınların eğitim düzeylerinin az olması, iş imkânlarının kısıtlı olması ve kadınların ev işi yükünün ağır olmasından dolayı sahada kadınların işgücüne katılımları sınırlı olmuştur. Ev işleri ve çocuk bakımı görevleri sadece kadına yüklenmesi kadının kendini geliştirmesine engel olarak işgücüne katılımını sınırlandırmıştır.

Yaptığımız alan araştırması sonucu çalışan kadınların %48’i ekonomik zorunluluktan dolayı çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Buda bize hayat şartlarının zorlaştığının ve geçim sıkıntısında dolayı kadınlar işgücüne dahil olmaktadır. Özellikle ekonomik koşulların kötü olduğu dönemlerde kadın aile bütçesine katkı sağlayan birey olarak görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılması bazı toplumlarda uygun görülmemesine karşın, araştırma sahamızda kadınların %71’i sosyal çevrelerinin çalışmalarına olumlu baktıklarına belirtmişlerdir. Ayrıca çalışan kadınların %88’i ailelerinin çalışmalarına destek verdiklerini ifade etmişlerdir. Buradan hareketle çalışma sahamızda kadınlar işgücüne katılımlarında sosyal çevrelerinin onları desteklemesi değişen hayat koşullar sonucudur.

Kadının yapısı gereği yoğun dikkat ve sabır gerektiren işler kadınlara göre görülmektedir. Alan araştırmamızda da anket sonucu çalışan kadınların %44'ü yoğun dikkat ve sabır gerektiren işlerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Yine belli bir vasıf gerektiren işlerde kadınlar yerine erkekler çalıştırılmaktadır. Araştırma sahamızda çalışan kadınların %28'i yaptıkları işlerin tekdüze olduğunu belirtmişlerdir. Bu realiteden hareketle kadınlar hep belli bir vasıf gerektirmeyen, yeri geldiğinde ilk önce işten çıkarılan işgücünü meydana getirmektedir. Bunun önüne geçmek için gerekli olan yasal düzenlemelerin biran önce yapılması gerekir.

Türkiye'de kadın işgücünün yaşadığı en önemli sorunlardan birisi istihdamdır. Kadın-erkek arasında hep var olan sosyo-kültürel ve geleneksel yapının yarattığı farklılıkların giderilmesi için toplumun tüm kesimlerinin katkı sağlaması gerekir. Özellikle işverenler, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve hükümetler bu bilincin olup bu alanda üzerlerine düşen yükümlülükleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmeleri gerekir.

EKLER

EK-1: Anket Formu

Anket No:.....

...../...../2017

MARDİN/DARGEÇİT MERKEZİNDE KADIN İŞGÜCÜ PROFİLİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Bu çalışma Yüzüncü Yıl Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya bölümü Yüksek Lisans Öğrencisinin “Mardin/Dargeçit’de kadın işgücü profili üzerine bir araştırma” çalışmasına veri hazırlamak üzere yapılmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Ankete verdiğiniz cevaplardan dolayı teşekkür ederiz.

1.Kaç yaşındasınız?

- | | |
|---------|---------|
| A.12-18 | D.33-39 |
| B.19-25 | E.40-46 |
| C.26-32 | F.47-+ |

2.Doğum yeriniz?

- | | | |
|--------------|----------------|-------|
| 1.il merkezi | 2.ilçe merkezi | 3.Köy |
|--------------|----------------|-------|

3.Öğrenim düzeyiniz?

- | | | |
|----------------------|------------|-------------------|
| 1.okur yazar değilim | 3.ortaokul | 4.lise mezunuyum. |
| 2.ilkokul mezunuyum. | mezunuyum. | 5.ünv.Mezunuyum |

4.Medeni durumunuz?(Cevabınız 2 ise 13.soruya geçiniz.)

- | | |
|----------|-------------|
| 1.Evli | 3. Dul |
| 2. Bekar | 4. Boşanmış |

5.Evlenme yaşıınız?

- | | |
|--------------|---------|
| A.18 ve altı | D.33-39 |
| B.19-25 | E.40-+ |
| C.26-32 | |

6. Kaç çocuğunuz var?

- | | |
|-------|---------|
| A.0-3 | C.8-11 |
| B.4-7 | D. 12-+ |

7.Eşinizle nasıl evlendiniz?

- | | | |
|----------------------|-----------|---------|
| 1.Görücü usulüyle | 3.Kaçırma | 5.Diğer |
| 2.Kendimiz anlaşarak | 4. Berdel | |

8.Kaç yaşında evlendiniz?

- | | | |
|----------|----------|--------|
| A.12-18 | C.26-32 | E.40-+ |
| B.19- 25 | D. 33-39 | |

9.Nikah akdinizin türü nedir?

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1.Resmi nikah | 3.Herikisi de var |
| 2.Dini nikah | 4.Diğer |

10.Eşinizin öğrenim durumu nedir?

- 1.okur yazar değilim
- 2.ilkokul mezunuyum.
- 3.ortaokul mezunuyum
- 4.lise mezunuyum.
- 5.ünv.Mezunuyum

11.Eşiniz çalışıyor mu? (cevabınız evet ise 12. Soruya geçiniz.)

- | | |
|--------|---------|
| 1.Evet | 2.Hayır |
|--------|---------|

12.Eşiniz ne iş yapıyor?

- | | | |
|----------|----------|-----------|
| 1.Memur | 3. Esnaf | 5.Serbest |
| 2.Çiftçi | 4. İşçi | 6.İşsiz |

13.Buraya gelmeden önce nerede yaşıyordunuz?

- | | |
|--------------------|---------|
| 1.il merkezinde | 3.köyde |
| 2. İlçe merkezinde | 4.Diğer |

14.Buraya gelme nedeniniz nedir?

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1.Evlendiğim için | 4.Eşimin işinden dolayı |
| 2.işsizlik | 5.Diğer |
| 3.Çocukların eğitimi | |

15. Evinizde toplam kaç kişi yaşıyorsunuz?

- A.2-5
- B.6-9
- C.10-13
- D.14-+

16.Evinizde sizden başka kimler yaşıyor?

- | | | | |
|-----------|--------|--------------------------|----------|
| 1. Annem, | babam, | 2. Eşim ve çocuklarım | 4. Diğer |
| kardeşim | | 3. Eşimin annesi ,babası | |

17.Evinizde sizin dışınızda kimler gelir getirici faaliyette bulunuyor?(Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. Eşim | 4. Eşim ve aile |
| 2. Anne ve baba | büyüğümüz |
| 3. Çocuk/çocuklar | 5. Diğer |

18.Oturduğunuz ev tipi nedir?

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. Apartman dairesi | 3. Gecekondu |
| 2. Müstakil | 4. Diğer |

19.Oturduğunuz evin mülkiyet durumu nedir?

- | | | |
|---------|---------|----------|
| 1. Mülk | 2. Kira | 3. Diğer |
|---------|---------|----------|

20.Ev size ait ise tapusu kimin üzerine ?

- | | |
|-----------|----------|
| 1. Eşimin | 3. Ortak |
| 2. Kendim | 4. Diğer |

21. Ne tür işte çalışıyorsunuz?(Cevabınız 1 değilse 29.soruya geçiniz.)

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1. Kendi işim | 3. Özel sektör |
| 2. Kamu sektörü | 4. Diğer |

22.Evinizde gelir amaçlı yaptığınız üretim faaliyetleri nelerdir?(Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- | | | |
|-----------------------|--------------------|------------------|
| 1. Dikiş dikmek | 4. Ekmek yapmak | 8. Turşu yapmak |
| 2. Örgü örmek | 5. Salça yapmak | 9. Pekmez yapmak |
| 3. Dantel, iğne oyası | 6. Konserve yapmak | 10. Diğer |
| yapmak | 7. Reçel yapmak | |

23.Yaptığınız bu üretim faaliyetlerinin ham maddesini nerden temin ediyorsunuz?

- | | | |
|-------------------|----------------|--------------|
| 1. Satın alıyoruz | 2. Kendimiz | 3. Yarıcılık |
| | yetiştiriyoruz | 4. Diğer |

24.Üretim yaparken hangi enerji türlerini kullanıyorsunuz?(Birden fazla işaretleme yapılabilir.)

- | | |
|----------|---------|
| 1.Odun | 3.Tüp |
| 2. Kömür | 4.Diğer |

25.Yaptığınız bu ürünleri nerde satıyorsunuz?

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1.Evde | 3.Aracı vasıtası ile |
| 2.İlçe pazarında | 4.Diğer |

26.Ücret/ gelir karşılığında kaç yaşında çalışmaya başladınız?.....

27.Ücret/gelir karşılığı kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

28.Çalışma kararını kim verdi?

- | | |
|---------|---------|
| 1.Ben | 3.Eşim |
| 2.Babam | 4.Diğer |

29.Çalışma nedeniniz nedir?

- | | | |
|-----------------------|---------------------------|-------------------------|
| 1.Ekonomik zorunluluk | 3.Ev dışında üretken olma | 4.Sosyal hayata katılma |
| 2.Çeyiz hazırlama | 5.Diğer | |

30.Ailenizin aylık ortalama geliri ne kadar?

- | | | |
|----------------------|--------------|----------|
| A)500 tl'nin altında | C) 1000-1300 | E)1800-+ |
| B) 600-900 | D)1400-1700 | |

31.Ailenizin aylık ortalama gideri ne kadar?

- | | | |
|----------------------|--------------|----------|
| A)500 tl'nin altında | C) 1000-1300 | E)1800-+ |
| B) 600-900 | D)1400-1700 | |

32.Sizin kazancınız toplam aile gelirinin ne kadarını oluşturmaktadır?

- | | | |
|------------|----------------------|---------------------|
| 1.Yarısını | 2.Yarisından daha az | 3.Yarıdan fazlasını |
|------------|----------------------|---------------------|

33.Sizin kazancınız dışında evinize başka nereden gelir geliyor?(Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- | | | |
|------------------|------------------------------------|------------------------------|
| 1.Eşimin geliri | 4.ikinci bir işte daha çalışıyorum | 6.Çocukların getirdiği gelir |
| 2.Kira geliri | 5.Gelir gelmiyor | |
| 3.Ailemin geliri | | |

34.Siz çalışırken çocuklarla kim ilgileniyor?

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| 1.Anaokula/kreşe
gidiyor | 2.Aile büyükleri
3.Bakıcı bakıyor | 4.Tüm gün okulda
oluyor |
|-----------------------------|--------------------------------------|----------------------------|

35.Kazancınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- | | | |
|-------------------------------------|--|---------|
| 1.Eşime /aile
büyüğüme veriyorum | 3.Evin ihtiyaçlarını
gidermede kullanıyorum | 4.Diğer |
| 2.Biriktiriyorum | | |

36.Çalışma şekliniz nasıl?

- | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|----------------|
| 1.Ücret karşılığı ve
devamlı | 3.Geçici veya
sözleşmeli | 6.Parçabaşı |
| 2.Ücret karşılığı
sözleşmeli | 4.Part time | 7.Kendi işinde |
| | 5.Yevmiye usulü | |

37.Yaptığınız iş yetenek ve zevklerinize uygun mu?

- | | |
|--------|---------|
| 1.Evet | 2.Hayır |
|--------|---------|

38.Çalışma yaşamında cinsiyetinizden dolayı ayrımcılığa uğradınız mı?

- | | | |
|--------|---------|----------|
| 1.Evet | 2.Hayır | 3.Kısmen |
|--------|---------|----------|

39.Çalıştığınız işten memnun musunuz?

- | | |
|---|---|
| 1.Memnunum, ihtiyacım olmasa bile
çalışırdım | 3.Memnun değilim fakat çalışmak
zorundayım |
| 2.Memnunum, fakat ihtiyacım olmasa
çalışmazdım | 4.Memnun değilim bırakmayı
düşünüyorum |

40.Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?(.....).

41.Günde kaç saat çalışıyorsunuz?.....

42.Aileniz çalışmanızı destekliyor mu?

- | | |
|--------|---------|
| 1.Evet | 2.Hayır |
|--------|---------|

43.Çalışmaktan dolayı sizi mutlu eden şey nedir?

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 1.Ekonomik özgürlük
elde etmek | 3.Kendimi ispat etmek | 5.Sosyal ortam
oluşturmak |
| 2.Yeni
şeyler ortaya koymak | 4.Aileme maddi
destek sağlamak | |

44.Yaptığınız işte karşılaştığınız en önemli sorun nedir?

- | | | |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 1.Tekdüze bir çalışma düzeni | 3.ürünü pazarlama sıkıntısı | 5.Emeğinin karşılığını alamama |
| 2.Yeterli kazanç getirmemesi | 4.Yeterli rağbet görmemesi | |

45.Çalışan kadının ailedeki sorumluluk paylaşımı sizce nasıl olmalıdır?

- | | | |
|--|--|---------|
| 1.Ev işleri aile içinde eşit sorumlulukta dağıtılmalı. | 2.Ev işlerinin tamamı kadın tarafından yapılmalıdır. | 3.Diğer |
|--|--|---------|

46.Sosyal çevrenizin çalışmanıza bakış açısı nasıl?

- | | | |
|----------|-----------|--------------|
| 1.olumlu | 2.Olumsuz | 3.Fikrim yok |
|----------|-----------|--------------|

47.Çalışmanızın ev içinde çıkardığı en büyük sorun nedir?

- | | | |
|--------------------------------------|---|--------------------|
| 1.Aile ile yeteri kadar ilgilenememe | 3.Yorgunluğun üstüne ev işlerine koşmak | |
| 2.Ev işlerini gereği gibi yapamam | | 4.Hiçbir sorun yok |

48.Yaptığınız iş durumunuz nasıl?

- | | | |
|-------------------------|------------|---------------------------------|
| 1.Uzmanlık gerektiriyor | 2.Yaratıcı | 4.Yoğun dikkat ve sabır gerekli |
| | 3.Tek düze | |

49.İşinizin sağlığa zararlı yanları var mı?

- | | |
|----------------------------|-------|
| 1.Var (var ise 50.e geçin) | 2.Yok |
|----------------------------|-------|

50.İşinizin sağlığa zararlı yanları?

- | | | |
|--------------|---------------------------------|---------|
| 1.Çok pis | 4.Fiziksel sorunlara yol açıyor | 6.Diğer |
| 2.Stresli | | |
| 3.Çok yorucu | 5.Radyoaktif etki | |

51.Sağlık güvenceniz?

- | | |
|--------------|----------|
| 1.SGK | 3.Bağkur |
| 2.Yeşil kart | 4.Yok |

52.Şuan yaptığınız işte ne kadar süre çalışmayı düşünüyorsunuz?

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| 1.Evleninceye kadar | 3.Emekli olana kadar | 5.Gücüm yetene kadar |
| 2.Daha iyi bir iş bulana kadar | 4.Çocukların eğitimi tamamlana kadar | |

53.Boş zamanınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1.Ev işleri yüzünden boş zaman kalmıyor | 4.Arkadaşlarımla /akrabalarım |
| 2.Kitap okuyorum | görüştüyorum |
| 3.Tv seyrediyorum | 5.Diğer |

54.Sizce kadının hayattaki en önemli amacı nedir?

- | | | |
|----------------------------|---------------------|--------------------------|
| 1.İyi bir evlilik yapma | 3.Ekonomik özgürlük | 5.Rahat bir yaşam sürmek |
| 2.İyi bir anne ve eş olmak | 4.Üretken olmak | 6.Özgür yaşamak |

55.Sizce çalışmanın anlamı nedir?

- 1.Üretkenlik
- 2.Para kazanma
- 3.Aileye katkı
- 4.Ekonomik özgürlük

ÖZGEÇMİŞ

1993 yılında Mardin'nin Dargeçit ilçesinde doğdu. İlk orta ve lise öğrenimini Dargeçit'de tamamladı. 2012 yılında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi coğrafya bölümünü kazandı. 2016 yılında lisans öğrenimini tamamladıktan sonra, aynı yıl Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Beşeri Ve Ekonomik Coğrafya yüksek lisans programına başladı.



KAYNAKÇA

- ACAR, A.C.,(1992), *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi,
- ACAR, E.,(2017), *Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- ARINÇ, K., (2016), *Doğal, Beşeri, İktisadi Ve Siyasal Yönleriyle: Doğu Ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri*, Biyosfer Araştırma Merkezi, Yayın No: 106, Erzurum.
- ATALAY .İ.,(2001), Genel Fiziki Coğrafya, (5.Baskı), Ege Üniv. Basımevi Bornova, İzmir, s.416–417.
- BÜYÜKNALBAT, T.,(2009), *İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı Ve Sorunları: Kayseri Örneği*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- CAM, E., “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”, Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı, Yıl 3, Sayı: 13, Eylül-Ekim, 2003.
- CAN, T.,(2010), *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş’ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- ÇAKMAK, R.,(2001), *Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

ÇITAK, A.,(2008), *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet Rolü ve Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ÇOLAK, Ö.F., ve Kılıç, C., (2001), *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, TİSK Yayınları, Ankara.

ÇULLU, S.,(2009), *Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

DAŞDEMİR, D., 2009, *Midyat İlçe Merkezi’nin Coğrafyası*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M. G., “ Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler”, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı: 5, Ankara, Mart 2010.

DİNÇ, M., (2002), *Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler*, Türk Büro-Sen, C.6.

DEDEOĞLU, S., “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.41-54.

DURUOĞLU, T.,(2007), “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı: 24, s. 61-76.

DOĞRAMACI, Emel; (1997), Türkiye’de Kadının Dünyü ve Bugünü, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

ECEVİT, Y. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu Ve Değişen Biçimleri: Kadın Bakış Açısından Kadınlar”, (Hazırlayan: Şirin Tekeli),İletişim Yayınları, İstanbul,1995.

ECEVİT, Yıldız; (1998), Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

EKMEKÇİ, Y. (2004), *Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi Ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir

ERAYDIN, A., (2000), “Dış Pazarlara Eklenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”, ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1-2, s.91-117.

EREŞ, F., (2006), Türkiye’de Kadının Statüsü Ve Yansımaları, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, s.19, s.s.40-52.

ERDUT, T., (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın işgücü” Çalışma ve Toplum, 21,11-45.

ERDOĞAN R., Okudum R., "Türkiye'de İşgücünün Bölgesel Analizi ", Doğu Coğrafya Dergisi, cilt.20, ss.37-48, 2015.

ERDOĞAN, R., (2015), Women Labor In Turkey, Women’s Studies In Turkey: Charting The Social, Sayera, W., (Edit.) Economic And Political, Changes In Women’s Lives, pp.11-18.

ERİNÇ, S.,(1969), Klimatoloji ve Metotları, İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Yay. No: 35, İstanbul.

EROL, O.,(2004), Genel Klimatoloji, (6.Baskı), Çantay Kitabevi, İstanbul

Ö.FARUK ÇOLAK Ve C. KILIÇ, Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, TİSK Yayını, Ankara, 2001, s.26.

GELGEÇ BAKACAK, A., (2009), “Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi, S.44, S.S.627-638.

GÖKOVALI, U., IŞIK, A.D., GÖKMEN, Ç.E., 2016, “*Kadın Yoksulluğuna Objektif Ve Sübjektif Bakış: Muğla Ve Mardin Örneği*”, Yoksulluk ve Kadın, Ayrıntı Yayınevi, Yayın No: 791, İstanbul.

GÜLDAL, D., (2006), *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

GÜRKAN, Ü., (1976), Kadın Emeginin Değeri ve Evli Kadınların Çalışmasının Kocasının İznine Bağlı Olmasının Yarattığı Sosyal ve Hukuki Sorunlar, Hacettepe Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1-2.

HÜSEYİNLİ, N., Ve YİĞİT, Y.,(2017), İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.279-328.

IMKB Sakarya Vocational And Technical Anatolian High School”Kadın Girişimcilerin Yeterliliklerinin Artırılması ve İş Dünyasına Entegrasyonu

Projesi, 2013-1- TR1-LEO05-47596, Sakarya.

İÇİN, N.,(2012), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova.

İLKKARACAN, İ., (1998), "Kentli Kadınlar Ve Çalışma Yaşamı", 75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000), Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Ankara: KSSGM yayınları.

KARA, Ö.,(2015), *Lojistik Regresyon Analizi Ve Kadın İşgücü Üzerine Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

KARABIYIK, İ. (2012), Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, s. 237.

KARATAŞ, A., (2006), *Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, karşılaştıkları engeller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.

KAYA, C.,(2009), *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

KOCACIK F., Ve GÖKKAYA, V.B., (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.6, S.1, ss.195-219.

KORKMAZ, A., Ve KORKUT, G., (2012), ”Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt.17, sayı 2, s41-65.

KURNAZ, Ş., (1991), Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını: (1839-1923), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, (2. Baskı), Ankara.

KSSGM, Yeni Üretim Süreçleri Ve Kadın Emeği, KSSGM Yayını, Ankara, 1999.

NASIR, A., (1997), *İş Hayatında Ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ÖZER M., Ve BİÇERLİ, K., (2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Sosyal Bilimler Dergisi, C: 3, No.1, ss: 55-86.

ÖZKAPLAN, N., “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş”, Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.15-24.

ÖZMEN, Z., (2017), Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar, Anadolu International Conference in Economics V, May 11-12, Eskişehir.

ÖZTÜRK, M., (2006), *Türkiye’deki İç Göçlerin Sosyal Politika Açısından İncelenmesi: İstanbul Semt Pazarcıları Örneği*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.

ÖZYAKIŞIR, D., “Göç: Kuram Ve Bölgesel Bir Uygulama”, Nobel Yayınevi, Ankara, 2013.

PINARCIOĞLU, N. Ş.,(2006), *Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

SIVACIOĞLU, M., ”Avrupa Topluluğunda Kadın-Erkek Eşitliği ve Bunun Türk Mevzuatı İle Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Aile Ve Toplum Dergisi, cilt I, sayı I, 1991,s.5.

SORAN, i. (2011), Küreselleşmenin Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İktisat Ana Bilim Dalı, İstanbul.

TÜİK, 2016, Hanehalkı İşgücü Anketleri.

TÜİK, İşgücü, İstihdam Ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara, 2007.

TÜMERTEKİN, E., (1994), Beşeri Coğrafya. Okan Yayıncılık, Erenler Matbaası, İstanbul.

TÜMERTEKİN, E., VE ÖZGÜÇ, N., (2012), “Ekonomik Coğrafya” Çantay kitapevi, İstanbul.

ULUTAŞ, Çağla Ünlütürk, “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, Çalışma ve Toplum, 2009/2.

UNDP, Human Development Report, Oxford University Pres, New York 2016.

URAZ, A., ARAN, M., HÜSAMOĞLU, M., OKKALI ŞANALMIŞ, D., Ve ÇAPAR, S., Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı 2, Ankara, Mart 2010.

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

YILDIRAK, N., Bülent Gülçubuk, Sema Gün, Emine Olhan ve Mehmet Kılıç; (2003), Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, Tarım-İş Yayınları, Ankara.

YILMAZ, G., (2006), *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YILMAZ, B., Ve BERBER, M., ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’’, iş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 2008.

YUVALI, E.,(2013), ’’4857 sayılı iş kanunu’nun ve ilgili mevzuatın kadın işçiler ile ilgili hükümlerine genel bir bakış’’, TBB Dergisi,106.

İNTERNET KAYNAKLARI

[Http: //Arastirma97.Blogcu.Com/Kadin-Haklari-Kronolojisi/724284](http://Arastirma97.Blogcu.Com/Kadin-Haklari-Kronolojisi/724284) [Erişim Tarihi: 21.04.2011].

[Http: //Dargecit.Meb.Gov.Tr](http://Dargecit.Meb.Gov.Tr)(ziyaret tarihi 04.04.2018)

[Http: //Www.Dargecit.Gov.Tr/ilcemizin-Tarihcesi](http://www.dargecit.gov.tr/ilcemizin-tarihcesi) [Erişim Tarihi 01.05.2018].

[Http: //Www.Dargecit.Gov.Tr/ilcemizin-Tarihcesi](http://www.dargecit.gov.tr/ilcemizin-tarihcesi). (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

[Http: //Www.Tuik.Gov.Tr/Hbgetirhtml.Do?İd=27693](http://www.tuik.gov.tr/Hbgetirhtml.do?id=27693). [Erişim Tarihi: 20.04.2018].

[Http: //Www.Tuik.Gov.Tr/Microveri/Hia_2011/Turkce/Metaveri/Tanim/Index.Html](http://www.tuik.gov.tr/Microveri/Hia_2011/Turkce/Metaveri/Tanim/Index.Html). [Erişim Tarihi: 27.04.2018].

[Http: //Www.Tuik.Gov.Tr/Pretablo.Do?Tb_Id=25&Ust_Id=8](http://www.tuik.gov.tr/Pretablo.Do?Tb_Id=25&Ust_Id=8) [Erişim Tarihi: 24.04.2018].

[Https: //Kadininstatusu.Aile.Gov.Tr/](https://kadininstatusu.aile.gov.tr/). [Erişim Tarihi: 21.04.2018].

[Http: //Dergipark.Gov.Tr/Download/Article-File/19662](http://dergipark.gov.tr/Download/Article-File/19662) [Erişim Tarihi: 11.04.2018].

[Http: //İskanunu.Com/Sizin-Sorduklariniz/2538-18-Yas-Alti-Cocuk-Ve-Genc-İscilerin-Calistirilmasi-Esaslari/](http://iskanunu.com/Sizin-Sorduklariniz/2538-18-Yas-Alti-Cocuk-Ve-Genc-Iscilerin-Calistirilmasi-Esaslari/) [Erişim Tarihi: 20.04.2018].

[Https: //Www.Tmmob.Org.Tr/Sayfa/Cinsiyet-Ayrimciligi-Hakkinda](https://www.tmmob.org.tr/Sayfa/Cinsiyet-Ayrimciligi-Hakkinda). [Erişim Tarihi: 11.04.2018]

