

**TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞGÜCÜ
PİYASASINDAKİ KONUMLARI VE
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR**

Seda ÇULLU

**T.C.
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İktisat Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eskişehir
2009**

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTİSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Seda ÇULLU tarafından hazırlanan TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMLARI VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR başlıklı bu çalışma 03.03.2009 tarihinde Eskişehir Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından İktisat Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç.Dr.M.Kemal BİÇERLİ

Üye

Yrd.Doç.Dr.İnci PARLAKTUNA

(Danışman)

Üye

Yrd.Doç.Dr.Fatime GÜNEŞ

Üye

Yrd.Doç.Dr.Fusun YENİLMEZ

Üye

Yrd.Doç.Dr.M.Kemal BEŞER

ONAY

.../ .../ 200...

(İmza)

Prof.Dr.Münevver YILANCI

Enstitü Müdürü

ÖZET

TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARIN EMEK PİYASASINDAKİ KONUMLARI VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

ÇULLU,Seda

Yüksek Lisans-2009

İktisat Anabilim Dalı

Danışman:Yrd.Doç.Dr.İnci PARLAKTUNA

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de kadın işgücünün, günümüzde değişen ekonomik ve toplumsal yapı çerçevesinde emek piyasalarındaki konumunu ve sorunlarını belirlemektir.

Çalışmada işgücü kavramları tanımlanıp bu kavramların özellikleri açıklanmış olup, Dünya’da ve Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde kadın işgücünün durumu incelenmiştir. Çalışmamız da ayrıca kadın işgücü sorunlarına genel bir açıdan bakabilmek için Dünya’da çalışan kadınların sorunlarına da yer verilmiştir. Bu bölümde ILO ve OECD rakamlarına yer verilmiştir. Türkiye’de kadın işgücü konumu incelenirken DPT ve TÜİK’ten alınan istatistiki veriler yorumlanarak sosyal ve ekonomik kriterler çerçevesinde analiz edilmiştir.

Çalışma sonunda günümüzde bile etkisini sürdüren sosyokültürel ataerkil yapı, toplumda kadınların işgücüne katılımını kısıtlayan en temel sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Devlet, işveren, işçi kuruluşları ve toplumun diğer kesimlerinin ortaklaşa çalışmaları sonucunda kadın işgücü ile ilgili sorunlar azaltılarak, kadınlar eşit haklar ve konumlarla işgücü piyasasındaki yerlerini alabileceklerdir.

ABSTRACT**THE SITUATION OF WORKING WOMEN IN TURKEY AT LABOR
MARKET AND THE PROBLEMS THEY ENCOUNTER****ÇULLU, Seda****Master Thesis-2009****Economy Science Branch****Advisor:Assistant Prof.Dr.İnci PARLAKTUNA**

The aim of this study is to determine the situation and problems of labor force in Turkey taking into consideration the changing economic and social structure nowadays.

In the study labor force concepts are defined, the features of these concepts are explained and also the situation of women labor force is investigated throughout the historical process both in Turkey and World. Furthermore to be able to look into the problems of woman labor force in general manner, the problems of working woman in World are also included in the study. Data provided from ILO and OECD are taken into account in this part. Nevertheless the situation of woman labor force in Turkey is analyzed by using the statistical data taken from DPT and TÜİK which are interpreted considering the social and economic conditions.

As a result of the study, the main problem of women labor force is noted as the restricting effect of socio-cultural patriarchal structure, which is dominant even today, on the participation of woman into the labor force. Providing that the government, employers, labor organizations and other important parts of the society working together, the problems regarding women labor force can be reduced and thus women can take their deserved places in the labor market with fair and equal rights.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

İŞGÜCÜ KAVRAMLARI

1. 1. İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI.....	4
1. 2. EKSİK İSTİHDAM.....	6
1. 2. 1. Görülebilir Eksik İstihdam.....	7
1. 2. 2. Görülebilir Olmayan Eksik İstihdam.....	8
1. 3. AŞIRI İSTİHDAM.....	8
1. 4. KAYITDIŞI İSTİHDAM.....	8
1. 5. İŞSİZLİK.....	11
1. 5. 1. Açık (Gayri İradi) İşsizlik.....	13
1. 5. 1. 1. Geçici İşsizlik.....	13
1. 5. 1. 2. Konjoktürel İşsizlik.....	14
1. 5. 1. 3. Mevsimlik İşsizlik.....	15
1. 5. 1. 4. Yapısal İşsizlik.....	15

1. 5. 2. Gizli İşsizlik.....	16
------------------------------	----

2. BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜREÇTEKİ KONUMU

2. 1. KADIN İŞGÜCÜNÜN EKONOMİK OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ....	17
2. 1. 1. Ekonomik Faaliyete Dahil Olmayan Kadın İşgücü.....	17
2. 1. 2. Ekonomik Faaliyete Dahil Olan Kadın İşgücü.....	19
2. 2. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU.....	22
2. 2. 1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü.....	22
2. 2. 2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü.....	25
2. 2. 3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü.....	29

3.BÖLÜM

DÜNYA'DA ÇALIŞAN KADINLARIN KONUMU VE SORUNLARI

3. 1. İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI.....	36
3. 2. KAYITDIŞI İSTİHDAM.....	38
3. 3. ÜCRET DÜŞÜKLÜĞÜ.....	39
3. 4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	39
3. 5. YOKSULLUK.....	43
3. 6. SAĞLIK SORUNLARI.....	44
3. 7. EĞİTİM SORUNLARI.....	45
3. 8. CİNSİYET AYRIMCILIĞI.....	46
3. 9. ŞİDDET VE CİNSEL TACİZ.....	47
3.10. KARAR ALMA MEKANİZMALARINDA KADININ STATÜSÜ.....	48

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARIN TARİHÇESİ VE KONUMU

4. 1.	TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHÇESİ.....	50
4. 1. 1.	Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü.....	50
4. 1. 2.	Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Kadın İşgücü.....	53
4. 2.	TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU.....	56
4. 2. 1.	Günümüz Türkiye’sinde Kadın İşgücü.....	56
4. 2. 2.	Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı.....	57
4. 2. 3.	Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu.....	62
4. 2. 4.	Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	63
4. 2. 5.	Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu.....	66
4. 2. 6.	Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu.....	68
4. 2. 7.	Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu.....	69

5. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

5. 1.	Türkiye’de Çalışan Kadının İş Hayatı Kaynaklı Sorunları.....	72
5.1.1.	Eğitimde Eşitsizlik.....	73
5.1.2.	Kayıtdışı İşlerde Çalışma.....	76
5.1.3.	Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz.....	78
5.1.4.	Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	81
5.1.5.	Sendikal Haklardaki Eşitsizlik.....	83
5.2.	Türkiye’de Kadınların Toplumsal Kaynaklı Sorunları.....	85

SONUÇ	87
KAYNAKÇA.....	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Aktif Nüfus.....	3
Tablo 2. Dünya’da İKO (%).....	58
Tablo 3. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%).....	60
Tablo 4. Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu.....	62
Tablo 5. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	64
Tablo 6. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%).....	65
Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%).....	66
Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 9. Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%).....	68
Tablo 10. Kayıtdışı İstihdam Oranı (%).....	69
Tablo 11. Tam yıl çalışanların cinsiyet ve ekonomik faaliyette yıllık brüt kazancı...82	

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1950 Yılında Aktif Kadın İşgücü (%).....	30
Şekil 2. 1950 Yılında Tarım Sektörü'nde Kadın İşgücü (%).....	31
Şekil 3. Aktif Nüfus İçerisinde Kadın İşgücü Oranı (%).....	31
Şekil 4. Ülkeler Bazından Kadın İşgücüne Katılma Oranı (1996-2005).....	37
Şekil 5. İşgücüne Katılım Oranı (1995-2008).....	37
Şekil 6. Ekonomik Aktivite İçindeki Kadın Sayısı.....	40
Şekil 7. Kadın İşsizlik Durumu.....	41
Şekil 8. İşsizlik Oranı (2008) (%).....	42
Şekil 9. 2007 Yılında İstihdam Durumu (Kadın-Erkek) (%).....	42
Şekil 10. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücünün Yoğun Olduğu Alanlar.....	52
Şekil 11. Gelişmekte olan ülkeler Türkiye kadın İKO karşılaştırılması(milyon)	57
Şekil 12. Türkiye'de İşgücüne Katılım Oranları (2007-2008) (%)	59
Şekil 13. 2006 Yılında Kadın İşgücünün İşteki Durum (%).....	74
Şekil 14. Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılım (%).....	75
Şekil 15. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmayan Kadın İşgücü (2006).....	77

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

BM : Birleşmiş Milletler

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

ILO : International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)

KESK :Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜİK :Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde büyük emeği bulunan mesai saatlerinin dışındaki zamanlarını ve hafta sonlarını bana ayıran değerli hocam Yard.Doç.Dr. İnci Parlaktuna'ya; araştırmamın ilk gününden son gününe kadar her zaman desteklerini yanımda hissettiğim hayatımdaki iki önemli kadın olan anneannem Raziye Şen ve annem Nesime Sertaç Çullu'ya maddi manevi tüm destekleri için teşekkürlerimi sunarım.

Seda ÇULLU

GİRİŞ

Türkiye nüfusunun 2009 TÜİK verilerine göre yarıya yakını kadınlardan oluşmaktadır. Fakat bu nüfus oranına rağmen kadınlar emek piyasalarında yeterince yer almamakta ve olumsuz koşullarla karşılaşmaktadırlar. Cumhuriyetin kurulması ile Dünya’da bir çok toplumdan önce çalışma hayatına yönelik haklar elde eden Türk kadınları ülkemizde var olan sosyo-ekonomik nedenlerle işgücüne yeterince dahil değillerdir. 20 yy’ın ortalarından itibaren meydana gelen global gelişmeler kadınların işgücüne katılım oranlarında olumlu sonuçlar doğurmuş olsa bile Türkiye ekonomisi açısından büyük önem teşkil eden Türk kadınlarının ülkemizde emek piyasalarında henüz yeteri kadar yer aldığı söylenememektedir. Türk kadınları hala eğitim seviyeleri düşük, eğitim alanları kısıtlı ve kadın işleri olarak sınıflandırılan mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar. Aynı zamanda Türk kadınları erkeklere kıyasla daha düşük ücret ve nitelikteki işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca emek piyasalarına katılma durumlarında ise ev işleri ve çocuk bakımının kadının görevi olarak üstlenildiğini, toplumun veya erkeklerin bu sorumluluğu paylaşmak istemediğini görülmektedir.

Çalışmamızın amacı Türkiye ekonomisi açısından büyük önem arz eden çalışan Türk kadınlarının emek piyasalarındaki durumunu incelemek, karşılaştıkları sorunları belirlemektir. Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde emek piyasası kavram ve tanımlamalarına yer verilmiştir. Bu bölümdeki kavram ve tanımlamalar özellikle ülkemizde kadın işgücünü birincil dereceden etkileyen kavramlar içinden seçilmeye ve açıklamaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde çalışmanın ana konusunu oluşturan kadının ekonomik ve ekonomik olmayan faaliyetlerinin özellikleri belirtilmiş, Dünyada tarihsel açıdan kadın işgücü incelenmiştir. Bu bölümde Sanayi Devrimi dönüm noktası olarak kabul edilmiş ve Dünyada Sanayi Devrimi öncesinde ve sonrasında kadın işgücünün durumu, kadın işgücünün meydana gelen ekonomik ve toplumsal değişimlerden hangi şekillerde etkilendiği incelenmiştir. Ayrıca küreselleşme kavramı irdelenerek toplumsal yapıyı çeşitli yönlerden etkileyen bu kavramın kadın işgücüne olumlu ve olumsuz etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Dünyada tüm ülkelerde kadınlar gelişmişlik düzeylerinden ötürü emek piyasalarında farklı özellikler ve sorunlar yaşamaktadırlar. Üçüncü bölümde yapılan çalışmalar sonucunda çalışan kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal kaynaklı sorunları olduğu belirtilmiştir. Çalışan kadınların sorunlarının kaynaklarının birbirleri ile ekonomik kültürel ve sosyolojik açılardan bağlantılı olduğu ve bu nedenle net bir çerçevede ayırımının olmadığı gösterilmiş ve sorunlar bu bölümde ana başlıklar halinde incelenmiştir. Bu bölümde özellikle OECD ve ILO verilerinden yararlanılarak Dünyada kadın işgücünün konumu ve sorunları açıklanmaya çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde Türkiye’de çalışan kadının tarihsel süreçteki konumu ve işgücü piyasasındaki durumu incelenmiştir. Öncelikle Türk kadınının her anlamda dönüm noktası olarak sayılan Cumhuriyet’in ilanı baz alınarak bu dönem öncesi ve sonrası Türkiye’de kadın işgücünün durumu açıklanmıştır. Türkiye’de kadın işgücünün konumu 2000-2006 yılları arası TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri ve DPT’den edinilen istatistiki veriler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu konuda yapılan araştırmaların istatistiki verileri yorumlanarak Türkiye’de kadının işgücü piyasasındaki durumu açıklanmaktadır.

Beşinci bölümde Türkiye’de çalışan kadınların sorunları ele alınarak, kadınların işgücüne katılımın engelleyen faktörler iş ve toplumsal kaynaklı olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bu bölümde kadınların emek piyasasındaki sorunlarının eksikliklerine ve nedenlerine yer verilmektedir.

1.BÖLÜM

İŞGÜCÜ KAVRAMLARI

İktisadi hayatın dört önemli fonksiyonu vardır. Bu fonksiyonlar üretim, tüketim, mübadele ve bölüşümdür. Üretim fonksiyonu işgücü, teşebbüs, sermaye ve doğal kaynak olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. İktisadi kalkınma üretim artışıyla mümkün olduğundan, üretimin artışı da bu dört faktörün bir araya gelmesiyle gerçekleşmektedir (Zaim, 1997, 2).

Nüfus kavramı değişik şekillerde sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmalardan biri de aktif nüfus sınıflandırmasıdır. Aktif nüfus, nüfusun 15 yaş üstündeki bölümüdür. İşgücü kavramı istihdam edilenler ve işsizlerin toplamından oluşur. Aktif nüfus, işgücü bakımından belirli bir dönem içinde 3 temel gruba ayrılmaktadır. Tablo 1’de aktif nüfus içindeki işgücü ve işgücüne dahil olmayanlar gösterilmiştir.

Tablo 1. Aktif Nüfus

Aktif Nüfus			
İşgücü		İşgücüne dahil olmayanlar	
İstihdam Edilenler		İşsizler	
Ücretli İşte Çalışanlar	Bağımsız Çalışanlar	-İşi olmayan -Çalışmaya hazır -İş aramayan	-Eğitim kurumlarında devam edenler -Hastalık, sakatlık gibi nedenlerle çalışamayanlar -Emekliler -Hanehalkı hizmetini ifşa edenler
-Ücretli -Maaşlı	- İşveren -Kendi hesabına çalışanlar -Ücretsiz aile işçileri		

Kaynak: Tisk Yayınları'nın (1999) Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri.

Bir ekonomide aktif nüfusun büyüklüğünü belirleyen faktörler şöyledir (TİSK,2000,18):

- Nüfusun büyüklüğü ve nüfus artış hızı,
- Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı,
- Nüfusun cinsiyete göre dağılımı.

Aktif nüfus içinde yer alan işgücü piyasasını ifade eden bir çok kavram vardır.

1. 1. İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI

Yetişkin nüfusa dahil tüm bireyler işgücü kavramı içinde değildir. Kimi bireyler eğitim nedeniyle, kimi bireyler askerlik gibi zorunlu nedenlerle, kimi bireyler de örneğin ev kadınlarında olduğu gibi çalışmayı bazı nedenle tercih etmedikleri için işgücünün dışında kalırlar. Nüfus ile işgücü arasındaki bu fark, işgücü arzının önemli göstergelerinden olan İşgücüne Katılma Oranı (İKO)'nu belirler (Tüsiad, 2002, 29). İşgücüne katılma oranı, işgücü ile işgücüne dahil olmayanların oransal ağırlığını gösterir.

Fiziksel ve zihinsel açıdan çalışmaya uygun olan herkes potansiyel işgücü arzına dahil edilir. Çocuklar ve yaşlılar, bazı ekonomik faaliyetleri gerçekleştirdikleri için bu tanıma dahil edilirler. Ancak, pek çok ülkede çalışma çağındaki nüfus tanımına yaş sınırlaması konmuştur. Bu sınırlamalar, ILO'ya üye pek çok ülke tarafından onaylanmıştır ve bu sınırlamalar çeşitli işgücü sözleşmeleri ile uyum içerisindedir. Eşitlik (1.1) aktif nüfus, işgücü ile işgücüne dahil olmayanların toplamını göstermektedir (Lordoğlu, 2000, 30).

$$\text{Aktif Nüfus} = \text{İşgücü} + \text{İşgücüne Dahil Olmayanlar} \quad (1.1)$$

İKO'nun hesaplanmasında kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfus önemli bir kavramdır. Kurumsal olmayan sivil nüfus, okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzur evi, hastane, hapisane, kışla ya da orduvinde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışında kalan nüfustur. Bu nüfusun 15 ve daha yukarı yaşlarda olan kısmı ise “kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfus”u oluşturmaktadır. Nüfusun 15 ve daha yukarı yaş grupları çalışabilir kesimi gösterdiğinden, kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfusa “aktif nüfus” da denilmektedir (Biçerli, 2005, 52).

İKO, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Bu oran, aktif nüfus içerisinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir. Değişik nedenlerle çalışmak isteyen insan sayısında bir artış ya da azalma İKO'nun değişmesine yol açar.

Yukarıdaki tanımlamalardan sonra İKO'nun nasıl hesaplandığını eşitlik (1.2) ve (1.3)'de inceleyebiliriz (Biçerli, 2005, 55).

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{Kurumsal Olmayan Çalışma Çağındaki Nüfus}} \quad (1.2)$$

$$\text{İşgücüne Katılma Oranı} = \frac{\text{Çalışanlar + İşsizler}}{\text{Aktif Nüfus}} \quad (1.3)$$

İKO kadın/erkek, kent/kır şeklinde hesaplanabilmekte ve bu oranlar yaş grupları ve eğitim düzeylerine göre de değişiklik gösterebilmektedir. İKO bir çok nedene bağlı olarak değişebilmektedir. Ekonomilerin gelişmişlik düzeyi arttıkça, işgücüne katılım oranı artan bir seyir izlemektedir. Ülkenin sanayileşmesi ve kalkınmasıyla beraber yeni iş olanakları ortaya çıkmakta ve çalışma isteği artmaktadır.

İşgücüne katılım oranlarının gelişim çizgisinin artması ya da azalması işgücü devrine de bağlı olmaktadır. Diğer bir deyişle işgücü piyasasını terk edenlerin sayısı

ile işgücü piyasasına işsizlerin ya da istihdam edilenlerin sayısı bu eğilimi belirlemektedir. İşgücü piyasasına “girişlerin” sayısı, işgücü piyasasını “terkediş” sayısından çok ise işgücüne katılım oranı artar, işgücü piyasasına “giriş”lerin sayısı, işgücü piyasasını “terkediş” sayısından az ise işgücüne katılım oranı düşer.

İşgücüne katılım oranının yanında önemli bir ölçüt olan işgücü deneyim oranından söz edilir. İşgücü deneyim oranı, işgücü içindeki kadın ya da erkek sayısını yıl içinde belirli bir zamanda gösterirken, işgücü katılım oranı, aynı sayıyı zamanın belirli bir noktasında, genel olarak bir gün ya da bir hafta olan referans döneminde ölçmektedir. İş deneyimi hem işgücü piyasasındaki kazançları hem de işgücü piyasasına “girişi”ni ve “yeniden girişi”ni etkilemektedir.

Sanayileşme gelişimini tamamlayıp olgunlaşmaya başlayınca, işgücüne katılma oranında zamanla azalma eğilimi görülür. Çünkü sosyal refahın gelişmesi, eğitim olanaklarının artması, eğitim süresinin uzaması ve emeklilik yaşının çekilmesi gibi faktörler İKO'nun düşmesinde etkili olabilmektedir (Yaprak, 2003, 6).

1. 2. EKSİK İSTİHDAM

Eksik istihdam, istihdamda olan fakat iş arayanlar ya da mevcut işinde veya ikinci bir işte daha fazla çalışmaya uygun olanlar şeklinde tanımlanır. İstihdam halindeki bir kişi, arzu ettiği ve daha uzun sürelerle çalışma yeteneğine ve gücüne sahip olmasına rağmen, halen çalıştığı iş süresinden daha uzun süre çalışmıyorsa, yahut bir kişi daha gelişmiş üretim koşulları içinde çalıştığı zaman veya başka bir meslekte özellikle eğitim gördüğü mesleğinde çalıştığı zaman, geliri ve verimliliği yükselecekse, bu kişi halen eksik istihdamdadır.

Eksik istihdam, bir ulusal ekonomide üretim öğelerinin varolan teknolojik düzeye göre tam ve en etkin bir biçimde kullanılmamasıdır. Çalışabilir nüfusun bir kısmı geçici veya sürekli olarak geçerli ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında iş bulamamaktadırlar. Öte yandan sermaye malları tam kapasite ile çalışmamakta,

toprak teknolojik olanaklara göre en iyi biçimde kullanılmamaktadır. Böylece, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarları, üretilmesi olanaklı bulunanın altında kalmaktadır. Kaynaklar israf edilmekte, ulaşılabilecek refah düzeyinin altında bir yaşam standardı sürdürülmektedir (Gediz, Yalçınkaya, 2000, 2).

Eksik istihdam, istihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirme yapılmamasından kaynaklanmaktadır. İşsizlik sigortasının bulunmadığı ya da sınırlı olduğu ülkelerde, kişiye işsiz kaldığında, geçimini temin edebilecek bir gelir düzeyi sağlanamamaktadır. Bu nedenle kişi, sahip olduğu eğitim ve niteliğe uygun olsun ya da olmasın veya elde edeceği ücret düzeyi ne olursa olsun çalışmak zorunda kalmaktadır. Böylece, kişi işsiz olmaktan kurtulmakta, ancak bu kez de sorun eksik istihdam olarak ortaya çıkmaktadır. Eksik istihdam süresi ya da kişinin işsiz kaldığı ortalama zaman uzunluğu, konjoktürel faktörlere, asgari ücret yasalarına, sendikaların etkilerine, iş arayışlarının ve işsizlik sigortasının etkilerine bağlıdır (Parasız, Bildirici, 2002, 10).

TÜİK'in yapmış olduğu tanımlamaya göre eksik istihdam, görülebilir ve görülebilir olmayan olarak iki şekilde incelenmektedir.

1. 2. 1. Görülebilir Eksik İstihdam

Görülebilir eksik istihdam ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerden oluşur. Bu eksik çalışma, teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması, iş olmaması ya da tam gün iş bulunamamasından kaynaklanmaktadır (Tüsiad, 2002, 77). Gelişmiş ülkelerde görülebilir olan eksik istihdama daha az rastlanır.

1. 2. 2. Görülebilir Olmayan Eksik İstihdam

Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan mevcut işinde elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediğini ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerdir (TÜİK, <http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/090304ta.htm>)

Görülebilir olmayan eksik istihdam, işgücü kaynaklarının yanlış tahsisi ile ilgilidir. Bu tip eksik istihdamda çalışma sürelerinde aşırı bir kısıtlama olmamasına rağmen çalışma karşılığı elde edilen gelir aşırı derecede düşük olmakta veya çalışılan işin niteliği kişinin kapasitesini ve vasıflarını tam olarak kullanmasına imkan vermemektedir. Bu tip eksik istihdam gizli eksik istihdam olarak da adlandırılır (Zergeroğlu, 2004, 10).

1. 3. AŞIRI İSTİHDAM

Aşırı istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi arttırılmadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkansızdır. Üretim öğelerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşecektir (Gediz, Yalçınkaya, 2000, 2).

1. 4. KAYITDIŞI İSTİHDAM

Kayıtdışı ekonomi kayıt sistemine geçirilmeyen ve bu nedenle izlenemeyen ekonomik faaliyetlerdir. Kayıtdışı istihdam ise, çalışanların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlüklerden kaçınılmasıdır. Kayıtdışı istihdam

genelde kayıtlı işgücü piyasasındaki eksikliklere bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (TİSK, 2000, 10).

Kayıtdışı istihdamda önemli bir kavram enformel sektördür. Enformel sektörü kayıtdışı istihdamdan ayıran en önemli özelliği, bu sektörün kayıtdışı istihdamı da içeriyor olmasıdır. Bu iki kavram birbiri ile kısmen örtüşebilmekte, ancak birbirini tam olarak içermemektedir. Resmi olmayan, standart dışı anlamına karşılık gelen bu kavramı ilk defa 1970’li yılların başında enformel sektör kavramının isim babası olarak bilinen Keith Hart tarafından kullanılmıştır. Hart, formel sektör faaliyeti ile enformel sektör faaliyeti arasındaki farkı, “ücretli olarak başkasının yanında çalışma” ve “kendi hesabına çalışma” biçiminde formüle etmektedir (Aktar, 1990, 39). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Dünya İstihdam Programı ve bu program kapsamında yayınlanan Kenya Raporu ile de bu kavram işlerlik kazanmıştır (Çolak, 2001,18). Chames (1990) başlangıçta geçici olduğu düşünülen enformel sektör işleri formel sektöre geçmede bir basamak olarak değerlendirirken, zamanla sektörün kalıcı bir yapıda olduğu genel kabul gördüğünü belirtmiştir.

Hugon (1990) enformel sektöre ilişkin araştırmalarda farklı yaklaşımlar olduğunu ve işletmelerin iki farklı yaklaşımla ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Birinci yaklaşım küçük ölçekli üretim faaliyetlerinin kente sunduğu hizmet ve mal üretimi üzerinde yoğunlaşmakta, bu sektörün yarattığı istihdam ve gelir potansiyeline dikkat çektiğini söylemektedir. İkinci yaklaşım bu sektörde emeğin konumu ve çalışma koşulları üzerinde yoğunlaşmakta ve dikkatini üretim zincirlerine çevirmektedir. Enformel faaliyetlerin ayırt edici özelliğini, benzer faaliyetlerin yasal ve sosyal bir çerçevede düzenlendiği koşullarda bu sektördeki ekonomik faaliyetlerin toplumun kurumları tarafından düzenlenmemiş olması olarak tanımlayan Castells ve Portes (1989), bu durumun iş sürecini çeşitli yönleri itibariyle nasıl etkilediğine bakmıştır. Buna göre ilk ele alınması gereken emeğin konumudur, emeğin kayıt dışı olması sosyal yararlılardan yoksun kalması, asgari ücretin altında ücret alması veya toplumun başka türlü izin vermeyeceği koşullarda istihdam edilmesi demektir. İkinci olarak işgücünün istihdam edildiği çalışma koşulları ele alındığında, bunların sağlık

koşullarına, halk sağlığına, iş güvenliği düzenlemelerine uymaması, tehlikeli maddeler üreten bir işletmenin nüfusun yoğun yaşadığı bölgelerde kurulması karşılaşılabilecek durumlar olduğu dikkat çekmektedir (Toksöz,Türcan,2002,1).

Dünyada son yıllarda formel sektörlerden enformel sektörlere bir kayış vardır. Bunun temel nedeni tüm dünyada artık önemli bir sorun haline gelen işsizliktir. Aslında kayıtdışı istihdamın olumlu sayılmasının nedeni bu sektörde istihdam artırıldığında işsizliğin azalacağı yönündeki inanışlardır. Fakat bu düşüncenin aksine kayıtdışı istihdam edilenler daha çok sosyal güvencesi olmayan kişiler oldukları için olumsuz faktörlerle daha çok karşılaşmaktadırlar.

Kayıtdışı çalışmanın neden olduğu olumsuzluklar şu şekilde sıralanabilir:

- Kayıtdışı çalışma, vergi gelirlerinin azalmasına yol açar ve bu durum devletin gelir kayıplarını karşılamak için vergileri artırması, artan vergi yükünün de kayıtdışı çalışmayı teşvik etmesi şeklinde bir kısır döngü yaratmaktadır.
- Yasalara uygun olarak çalışan işletmeler, düşük maliyetlerle üretim yapan ve kayıtdışı işçi çalıştıran firmaların haksız rekabeti ile karşı karşıya kalmaktadır.
- Kayıtdışı çalışanlar, kayıtlı sektörde çalışanlara göre birçok haktan ve koruyucu tedbirden mahrum olmaktadır (Parasız, Bildirici, 2002, 153).

Kayıtdışı istihdam ile mücadele edebilmek için öncelikle son dönemde meydana gelen artışın nedenlerini incelemek gerekmektedir. Kayıtdışı istihdamın artmasının nedenleri arasında, kırsal üretim yapısının bozulması, formel sektörün kentlerdeki emek arzını karşılayamaması, vergi ödemedi kaçma, yasaklayıcı ve

kısıtlayıcı mevzuat ve ikincil işte çalışanların sayısının fazlalığı olarak söylenmektedir.

Kayıtdışı sektör ,özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonominin ve işgücü piyasasının önemli bir kısmını oluşturur ve bu nedenle istihdam, üretim ve gelirin yaratılmasında önemli bir role sahiptir. Nüfus artış hızının ve kentleşmenin yüksek olduğu ülkelerde kayıtdışı sektör kentlerde geniş bir işgücünü kapsamaktadır.

Kayıtdışı istihdam ücretlerin düşük olduğu ya da işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik yapısının yetersiz olduğu ülkelerde de çok önemlidir. Diğer ülkelerde ise kayıtdışı sektör, formal sektördeki endüstriyel yapılanma süreci çoğu enformel sektörde olan taşeron firmalara iş verilmesi ve böylece üretim süreçlerinin parçalanması ile gerçekleşmektedir (Zergeroğlu, 2004, 12).

Kayıtdışı istihdamın azaltılması için şu önlemler uygulanmalıdır (TİSK, 2000, 14);

- Vergi indirimleri,
- Sosyal güvenlik katkı paylarının azaltılması,
- Çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi,
- Esnek istihdam türlerinin (kısmi çalışma, belirli süreli çalışma, geçici çalışma vb.) uygulamaya konması,
- Devlet tarafından sübvansiyone edilen istihdam uygulamaları,
- Kayıtlı işgücü piyasasına girişte bürokratik engelleri azaltmak üzere, gerekli başvuruların tek bir mercide yapılması (istihdam idareleri için "tek durak bürolar" oluşturmak),
- Belge karşılığı işyerlerine kolaylık ve destek sağlanması.

1. 5. İŞSİZLİK

Ekonomide işsiz, çalışma istemi ve gücünde olup da piyasadaki geçerli ücret ve iş kollarını kabul etmelerine karşın çalışabilecekleri bir iş bulamayan kimseler

diye tanımlanmaktadır. Bir ülkede çalışma istek ve arzusunda olan ve işgücü dediğimiz ekonominin üretken kısmının tamamen istihdam edilmesi amacına ulaşamadığı için, işgücü seviyesi ile işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki farkı, işsizlik olarak nitelendirebiliriz.

İşsizliğin uluslararası standart tanımı üç kritere dayanır (Tüsiad,2002,14):

- İşi olmama,
- İşbaşı yapmaya hazır olma
- İş arıyor olma kriterleri

Kişinin işsiz sayılabilmesi için bu kriterlerin üçüne de aynı anda uyması gerekmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere işsizlik, işçinin iradesi dışında kendi hatası olmadan ortaya çıkmaktadır. İşsizlik modern sanayinin bir problemi haline gelmiştir. Fabrika sanayisine dayanan ekonomik sistemin bünyesinden doğmaktadır. Bu yüzden ferdi değil, sosyal bir problemdir (Zaim, 1997, 173).

$$\text{İşsizlik Oranı} : (\text{İşsiz Sayısı} / \text{Emek Gücü}) \times 100 \quad (1.4)$$

Toplam işgücü içerisinde, işsizlerin ağırlığını gösteren bu katsayı, aynı zamanda makroekonomik istikrar göstergelerinin en önemlilerindedir. İşsizlik oranındaki artış, genel olarak diğer makroekonomik göstergelerdeki değişikliklerle birlikte değerlendirildiğinde, ekonomide bir daralmayı, tersi durum ise genişleme dönemini işaret eder (Lordoğlu, 1999, 57). İşsizlik hem bireysel hem de toplumsal anlamda son derece olumsuz sonuçlar doğurabilen önemli bir olgudur. İşsizlik oluşturduğu psikolojik ve sosyolojik yıkımların yanısıra gelir dağılımının da bozulmasına da yol açmaktadır (TÜSİAD, 2002, 177).

İşsizliğin ülkelere göre değişebilen çeşitli sınıflandırmaları vardır. Genel anlamda işsizliği gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler açısından inceleyebiliriz. Gelişmiş

ülkelerde geçici, iradi ve konjoktürel işsizlik daha çok görülürken, az gelişmiş ülkelerde gizli ve mevsimlik işsizlik daha fazladır. Açık işsizlik, geçici işsizlik ve sürekli durgunluk şeklinde bölümlendirdikten sonra açık işsizliği de mevsim işsizliği, teknolojik işsizlik, konjoktürel işsizlik şeklinde tanımlanacaktır.

1. 5. 1. Açık (Gayri İradi) İşsizlik

Açık işsizlik çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş aramasına rağmen bulamayanların toplamıdır (Zaim, 1997, 170). Çalışabilir işgücünün geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabilecekleri işyeri bulamamaları durumu olan bu tür işsizlik, işbölümü ve uzmanlaşmanın ileri olduğu ülkelerde sık sık ortaya çıkmaktadır. Klasikler bu tür işsizliği kabul etmemişlerdir. Keynes işsizliğin irade dışı bir olay olduğunu ileri sürmüştür. İrade dışı işsizlik üretim kapasitesinin yetersizliğinden, konjoktürel dalgalanmalardan ve yapısal değişimlerden kaynaklanabilir. Keynes'e göre bu tür işsizliğin en önemli nedenlerinden biri talep yetersizliğidir (Gediz, Yalçınkaya, 2000, 3).

İşsiz tanımında belirlenen işsizlik bu tür işsizliktir. İstek dışı çalışmamayı ifade eder. Açık işsizlik son derece geniş bir kavramdır. Bu sebeple de tek bir grupta toplanması mümkün değildir. Bu tür işsizlik kişiden kişiye değişebileceği gibi işsiz kalınan süreler kapsadığı alan gibi farklılıklar doğabilir.

1. 5. 1. 1. Geçici İşsizlik

Geçici işsizlik iş değiştiren veya emek gücüne yeni dahil olan kişilerin,

- Bilgi yetersizliği
- Emek esnekliğinin düşüklüğü ve
- Emek arz ve talep dengesine ilişkin zaman ve yer uygunsuzluğu nedeniyle işsiz olmasıdır (Berberoğlu, 1998, 22).

Herhangi bir ekonomik etkinlik alanından bir bölüm emek ögesinin çekilmesiyle toplam üretim miktarında hiçbir değişme olmuyorsa burada gizli işsizlik var demektir. Emek ögesi çalışır görüldüğü halde, gerçekte sağlanabilecek verimliliğin altında çalışmaktadır. Bir ekonomide gizli işsizliğin nedeni, daha çok emek ögesi artışına uygun üretim kapasitesinin yaratılamaması ve organizasyon yetersizliğidir. Gelişmekte olan ülkelerde nüfus artış hızı sermaye artış hızından yüksek olduğundan bu ülkelerde gizli işsizlik süreklilik kazanır (TÜSİAD, 2002, 30).

İşgücü piyasasının iyi organize edilmemiş olması, işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri, işgücünün mobilite eksikliği, üretim girdilerinin zamanında sağlanamaması, çalışabilir nüfusa yeni katılımlar, yeteneklerine uygun işyeri bulamayıp, daha iyi koşullarda iş bulabilmek umuduyla işlerini bırakanlar gibi nedenlere bağlanabilir (Gediz, Yalçınkaya, 2000, 4).

1. 5. 1. 2. Konjoktürel İşsizlik

Konjoktürel dalgalanmaların neden olduğu işsizlik türüdür. Duraklama, gerileme ve bunalım v. b. dönemlere özgüdür. Bu dönemlerde özellikle efektif talepteki yetersizlikler bu tür işsizliğin nedeni olarak gösterilebilir (Parasız, Bildirici, 2002, 7). Konjoktürel işsizlik geçici niteliktedir ve sanayileşmiş ülkelerde yaygındır. Piyasalarda yeterince açık iş olmaması nedeniyle meydana gelmektedir.

Konjoktürel işsizliğe anti deflasyonist tedbirler ile çözüm bulunmaktadır. Dayanıklı mal üreten sanayi kolları bu tür işsizlikten daha çok etkilenmektedir. Dayanaksız mallar üreten sanayi kollarında bu tehlike daha azdır. Bu yüzden imalat sanayi konjoktürel işsizlikten en az zarar gören sanayi koludur. Ayrıca işçi kategorileri bakımından en fazla genç ve yaşlı işçiler, ardından orta yaşlı işçiler etkilenir. Konjoktürel işsizlik efektif talebin ekonominin üretim hacmine göre düşük düzeyde kalmasının bir sonucudur (Gediz, Yalçınkaya, 2000, 4).

1. 5. 1. 3. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik özellikle tarım sektöründe yaygındır. Bazı mevsimler de doğal koşulların azalmasıyla meydana gelen üretim azalması nedeni ile görülür. Ülkemizde bayramlar özellikle dini bayramlar mevsimlik işsizliğin başka bir nedenidir. Bu tür işsizliği giderici tebirler ancak devlet tarafından alınabilir. Ani mevsimlik işsizliği önlemek için işverenin, azalan üretimi mevcut işçilere dağıtması gerekmektedir. Mevsimlik işsizlik en belirgin şekilde tarım kesiminde görülmektedir. İnşaat ve turizm sektörlerinde de mevsime bağlı işsizlik görülmektedir.

1. 5. 1. 4. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik bir ülkenin ekonomik yapısında ve toplam talepte meydana gelen değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Talebi yüksek iş kollarında istihdam artarken önemini yitiren alanlarda yapısal işsizlik görülmektedir. Yeni ürün veya üretim yöntemi, teknolojik gelişim, uluslararası rekabet, sermaye yetersizliği bu türdeki işsizliğin nedenidir (Parasız, Bildirici, 1997, 7). Örneğin terzi, ayakkabıcı ve fırın yerine ayakkabı, hazır elbise, ve ekmek fabrikaları kurulursa esnaf ile yanlarında çalışanlar işsiz kalacaklardır. Doğal olarak bunlardan bir kısmı özellikle gençler yeni iş şartlarına ayak uydurabilirler fakat yaşlı olanlar ve fabrikasyon halinde ihtiyaç hissedilemeyen yüksek vasıflı zanaatkarlara kamu tarafından yardım edilmezse yapısal işsizlik görülür.

Emeğin makine ile ikamesinin veya talepteki kaymanın neden olduğu işsizlik ekonomik nedenlerden ileri gelir. Bazen politik ve doğal öğeler gibi ekonomik olmayan nedenlerle ekonominin kapasitesinde meydana gelen daralmalar veya işgücü arzındaki ani artışlar da işsizliğe neden olabilir. Yapısal işsizlik gelişmekte olan ülkelerde, emek öğesini etkin kullanacak üretim araçları kapasitesinin olmayışı nedeniyle daha çok görülmektedir.

1. 5. 2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik türünde faal nüfusun tamamı istihdam edilir görünmektedir. Fakat bu işçilerin bir kısmını işten çektiğimizde geri kalan işçilerle aynı üretim seviyesi sağlanabiliyorsa bu durumda gizli işsizlik var demektir. Gizli işsizlik teknolojik bir değişme olmaksızın üretim kapasitesine nazaran fazla miktarda işçinin istihdam edildiği durumu temsil eder (Zaim, 997, 176-177). Marjinal verimliliği sıfır olan kimseler gizli işzileri oluşturur.

Gizli işsizlikte;

- Nüfus kavramı gizli işsizliğin tanımında önemlidir.
- İşgücünün bir kısmı çıkarıldığında toplam üretim miktarında değişim olmamaktadır (Zergeroğlu, 2004, 16).

Emek ögesi çalışır görüldüğü halde, gerçekte elde edilmesi gereken verimliliğin altında çalışmaktadır. Bir ekonomide gizli işsizliğin nedeni, daha çok emek ögesi artışına uygun üretim kapasitesinin yaratılmaması ve organizasyon yetersizliğidir. Gelişmekte olan ülkelerde nüfus artış hızı sermaye artış hızından yüksek olduğundan bu ülkelerde gizli işsizlik süreklilik kazanır.

2.BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜREÇTEKİ KONUMU

Kadınların kendi toplumlarındaki ekonomik yapılar üzerinde etkin olmaya yönelik fırsatları ve bu fırsatlara ulaşma açısından erkeklerle arasında büyük farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Öncelikle kadının anne olmasından kaynaklanan rolü ve üstlendiği aile içi görevleri nedeni ile yüzyıllar boyunca ekonomik faaliyetlere katılımda erkeklerin gerisinde kalmıştır. Özellikle kadının aile içi görevlerinin ekonomik olarak değerli sayılmaması kadının konumunu oldukça etkilemektedir. Bu yüzden çalışmamızın bu bölümünde öncelikle kadın işgücü durumunun ekonomik olarak değerlendirilmesinin ardından kadın işgücünün tarihçesi anlatılarak günümüzdeki kadın işgücünün hangi dönemlerden geçerek bugünlere geldiğine ışık tutmaya çalışacağız.

2. 1. KADIN İŞGÜCÜNÜN EKONOMİK OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Kadının ücret karşılığı çalışma hayatına girmesi sanayi devriminden sonra başlamış ve artık ev içindeki kadın “anne ve ev kadını” kimliğinin ötesinde, ev dışında ücretli çalışan bireyler haline gelmiştir. Bu nedenle kadın işgücü tanımı endüstriyel devrimden sonra ortaya çıkmış bir kavramdır. Ekonomide emek sarf edilen her işten bir gelir ve ücret elde edilmektedir. Fakat kadınların emek sarfederek ürettikleri ev işleri karşılığında bir gelir elde etmediğinden kadın işgücünü ekonomik faaliyete dahil olan ve olmayan olarak ikiye ayırmamız gerekmektedir.

2. 1. 1. Ekonomik Faaliyete Dahil Olmayan Kadın İşgücü

Kadınlar, ilkel toplumlardan günümüze kadar değişik iş bölümü ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içinde toplumsal bir varlık olarak aktif bir şekilde yerlerini

almışlardır. Buna koşut olarak, çalışma yaşamındaki rolleri de günden güne gelişerek artmıştır (İli, Gönüllü, 2001, 81). Neo-klasik iktisat teorisindeki hane halkı modeline göre bireyler için piyasa çalışması, piyasa dışı çalışma ve boş zaman gibi üç zaman kullanım alternatifi vardır. Bu anlamda piyasa dışı yani evde çalışmaya ayrılan zamanın azalması, piyasa çalışması ve boş zaman tüketimi için daha fazla zamanın kalması anlamına gelecektir. Evde alışma geleneksel anlamda kadınların işi olarak kabul edildiğinden, bu faktör özellikle kadınların işgücüne katılma kararı açısından önemlidir (Biçerli, 2000, 60).

Berber ve Eser (2008) yaptıkları çalışmada kadın işgücünün evde değerlendirilmesinin ekonomik açıdan iki türlü sonucu olduğunu ifade etmektedir. Kadının evde çalıştığı süreyi evde geçirerek gelir ve emek kaybına neden olduğunu fakat diğer açıdan incelediğinde, ev içinde geerleştirdiği bu işleri dışarıda yaptırmaya çalışırsa yine gelir ve emek kaybına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle kadınlarının ev içinde geerleştirdikleri faaliyetlerin piyasa fiyatları ile ölçülmesi mümkün olmasa bile ekonomik açıdan değerleri bulunduğunu belirtmişlerdir. ocuk doğurma ve bakımı konusuna bu kapsamda değinirsek, kadının ocuk doğurma özelliği sadece onun kendine has özelliği olduğunu ve bakımı da biyolojik ve geleneksel olarak kadın görevi olarak bugüne geldiği söylenmiştir. ocuk yetiştirmenin piyasa şartlarında iktisadi bir değerinin olmasının yanında, asli olarak ocuk yetiştirme faaliyeti topluma faydalı bireylerin yetiştirilmesi için annenin göstermiş olduğu özveriyi ifade ettiğini belirtmişlerdir.

Cam (2003)'a göre annenin evde ocuk yetiştirmekle geçireceği zaman ve emek, bir ev ürünü olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların böyle bir faaliyeti iktisadi bir faaliyet olarak değerlendirilmeye alınmamaktadır. Aslında bu tür faaliyetlerin iktisadi değeri vardır. Bununla birlikte çalışan kadınlar açısından ocuk yetiştirme ya da bebek bakımı gibi faaliyetler çoğu zaman eşin annesi ya da kadının annesi tarafından yerine getirilmektedir. Piyasa şartlarında maliyeti yüksek olan bu

tür ihtiyaçlar, aile içindeki ilişki bağları sayesinde çözüme kavuşturulmaktadır. Bu tip bir çözüm Türk toplumunda sık sık başvurulan bir yoldur.

2. 1. 2. Ekonomik Faaliyete Dahil Olan Kadın İşgücü

İktisadi faaliyetlerinin kapsamı içinde çalışma yaşamında kadınların emeklerini arz etmeleri karşısında bir gelir elde etmeleri söz konusu olmaktadır. Ancak kadınlar çalışma yaşamının her safhasında erkeklerle eşit bir şekilde yer almamakta bazı iş kollarında yoğun olarak görülürken bazı iş kollarında ise çok nadir görülmekte ya da hiç görülmemektedirler. Bunun çeşitli sebepleri olabilmektedir. Bazı işlerin kadın emeğini gerektirmesi daha açık bir ifade ile ince iş olarak tanımladığımız işlerde kadınların tercih ediliyor olması buna karşın bazı işlerin ise erkek işi şeklinde tanımlanması ile bu işlerde çalışanlar arasında kadınlara çok az rastlanıyor olması ile açıklanabilir.

Kadınların gerek hane içi gerekse hane dışı çalışmalarının bir çoğu iktisadi kavramlar içine oturmayan özellikler taşımaktadır. Örneğin evde satış amaçlı besin üreten, komşularının ihtiyaçları için çeşitli mal ve hizmet sunumunda bulunanlar, çocuk ve yaşlı bakanlar çalışıyor kabul edilemezler çünkü bu tür işler zaten kadın olmanın niteliğinin gereği olduğu düşünülmektedir. Kadınların kadınlık rollerinin piyasada ki uzantıları da böyle değerlendirildiğinden, kadın çalışması ikincil ve önemsiz kabul edilmektedir (Kümbetoğlu, Çağa, 2000, 58). Küreselleşme sonucunda meydana gelen üretim süreçlerinde farklılaşma kadın işgücünü, genellikle kayıtdışı sektörde ya da güvensiz koşullarda daha düşük ücretlerle yani emek yoğun sektörlerde çalışmaya itmiştir. Burada asıl önemli nokta kadınların mesleki beceri ve mesleki eğitim alma konusundaki sıkıntılarıdır.

Emek yoğun üretimde kadın işgücünün tercih edilmesinin nedenleri:

- Kadın emeğinin erkek emeğinden daha ucuz olması,
- Kadının ev kadını olarak tanımlanmasından dolayı örgütlü olmayan kadın işgücünün isteklerini dile getirmesinde zorlanması,

- Kadın işgücünün eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliğe sahip olmasıdır (Parasız, Bildirici, 2002, 73).

Kadın emeği kullanımı çok eskilere gitmekle birlikte gelişmekte olan ülkelerde kadın emeğinin toplu bir şekilde keşfedilmesi, fordist üretimin son evresinde yeni ortaya çıkan işbölümüne uygun olarak, firmaların işçilik maliyetlerini azaltmak üzere bu ülkelere yatırımlarını yönlendirmeleriyle olmuştur. Fordist üretim sistemini kısaca tanımlarsak, fordizm, bir üretim ve birikim rejimi olarak tanımlanabilmektedir. Fordizm; sanayi üretiminin büyük oranda kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, işbölümünün ve iş tanımlarının katı bir şekilde yapıldığı, ürün standartlaştırmasının verimlilik artışları getirdiği ve artan talebin bu standartlaşmayı hızlandırdığı bir üretim biçimidir. Fordizm temelde Henry Ford'un uygulamalarını esas almaktadır (Eraydın, 1992, 15).

Bu dönemde kadın emeğinin gündeme gelmesinin nedenleri ise:

- Kapitalist birikim süreci içinde kadın en uygun işgücünü oluşturmaktadır. Kadınlar genel olarak ev kadını olarak tanımlanmakta, evde yaptıkları işler ücretli iş kapsamına girmemekte, ancak ev dışında gerçekleştirdikleri işler gelir artırıcı bir etkinlik olarak görülmektedir. Bu nedenle kadın emeği erkeğinkinden daha ucuza satın alınabilmektedir.
- Kadınların ev kadını olarak genellenmesi aynı zamanda daha kolay kontrol edilebilmesini sağlamaktadır. Atomistik ve örgütlü olmayan kadın işgücü ortak istemleri konusunda fazla bilinçli olmayıp, bunları da dile getirmekte zorlanmaktadır. Pek çok kadının ufku ailesi ile sınırlıdır.

- Kadının işgücünün tercih nedenlerinden biri, bu iş gücünün serbest tipik işgücü yerine, eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliği olmasındandır.
- İşbölümünde erkek için betimlenen rol özgür ücretli işçi iken, kadın işgücü için bağımlı ev kadını olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tanım, uluslararası işbölümü çerçevesinde gelişmiş ülkelere verilen tüketim ve az gelişmiş ülkeler için tanımlanan üretim işlevi gelişmekte olan ülke kadınlarının hem üretim, hem de kadınlığını öne çıkaran bir rol tanımını pekiştirmektedir.
- Gelişmiş ülkelerdeki tüketim mallarının bolluğu, emeğin verimliliğinin artmasından değil, özellikle gelişmekte olan kadın emeğinin giderek artan biçimde sömürülmesinden kaynaklanmaktadır (Duruoğlu, 2007, 5, 6).

Sanayi devrimi ile birlikte artan işgücü talebini karşılamada erkek işgücünün yanı sıra kadın işgücünde önemli bir rol oynamıştır. Sanayileşmenin ilk yıllarında Batı Avrupa ülkelerinde kadınlar, uzun çalışma saatleri, düşük ücret gibi ağır çalışma şartları ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Kadınlar karşı karşıya kaldıkları ağır sorunları tümüyle aşamamış iseler de, birçok ülkede kadın işgücü çalışma koşullarına ilişkin önemli kazanımlar elde edilmiştir (Özbey, 2004, 2).

Yaprak (2003) yapmış olduğu çalışmasında yıllardır aile içindeki yeri öğretilen kadın ya ücretsiz aile işçisi olarak ya da ev içindeki işler için çalıştırıldığını belirtmiştir oysa ki günümüzde bile kadın istihdam oranı, erkek istihdam oranının altındadır. Bu durum toplumların değer yargılarından ve yukarıda bahsettiğimiz, kadınının aslen anne olarak saygı kazanmasından kaynaklanmaktadır. Dünyanın pek çok bölgesinde kadınlar, mali, ticari ve diğer ekonomik politikaların düzenlenmesi dahil ekonomik karar alma mekanizmalarında, vergi sistemlerinde ve ödemelere

ilişkin süreçlerde hemen hemen hiç yer almamakta ya da yeterince temsil edilmemektedirler.

2.2. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU

Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücünü incelersek kadınlar, her dönem değişen koşullarla birlikte ekonomik faaliyetlere bir şekilde katılmışlardır. Fakat kadın işgücü için dönüm noktası sanayi devrimi ile olmuştur. Sanayi Devrimi sonrasında meydana gelen teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler sonucunda kadınlar ücret karşılığı çalışma hayatına girmiştir. Sanayi devrimi sonrasında kadınlar, ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rolleri dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı katılabilmişlerdir.

Bu nedenlerle tarihsel süreç içerisinde kadın işgücünü incelerken süreci sanayi devrimi öncesinde kadın işgücü ve sanayi devrimi sonrasında kadın işgücü olarak ikiye ayırıp sonrasında küreselleşme sürecinde kadın işgücünü inceleyebiliriz.

2. 2. 1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Anaerkil Dönem: İlkel dönemde sınıfsız ve sömürünün olmadığı bir toplum yapısı vardı. Bu toplumlarda doğal koşullar içinde yaşamlarını sürdüren insanlar arasında kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklar daha fazla ön plana çıkmaktaydı. O dönemin koşullarında kadınlar, biyolojik farklılıklar nedeniyle ve göçebe hayat tarzının etkisiyle daha fazla ev içindeki işlere yönelmişlerdi. Erkeğin görevi avcılıkla uğraşmak kadının görevinin ise ev işlerini çekip çevirmek olduğu o döneme ait bulgularla da kanıtlanmıştır. Bu farklılıklar yüzünden toplumda biyolojik nedenlere yani cinsiyete dayanan ilk ekonomik işbölümü oluşmuştur (Şenel, 1985, 52).

Bu dönemde üretmek doğaya özgü bir kavram olarak sayıldığı için bu döneme ana erkil dönem denilmiştir. Anaerkil dönemde söz sahibi olan kadın

yönetici konumundadır. Bununla birlikte bu toplumdaki kadınların üretime katılma şekilleri evde ve tarlada çalışmak olarak kısıtlandığı için , kadının evde ve tarlada çalışması , halı ve örtüler dokuyarak bunları başkaları ile değiştirmesi, yani hem tarım işçiliği hem de ilkel anlamda endüstri işçiliği ve ticaret yapması , buna karşılık erkeğin sadece avla uğraşarak dış dünyaya açılması söz konusu olmuştur (Dalkıranoglu, 2006, 8). Kadının statüsünün bu denli yüksek olmasının nedeni üretim faaliyetlerine kadının doğrudan katılması sebebiyledir. Erkeklerin zamanlarını avlanmaya ve savaşmaya ayırdıkları bu dönemde kullanılan aletlerin pek çoğunu kadınlar geliştirmiştir (Şenol, 2003, 30).

Yerleşik Düzen: Sınıflı toplumlara geçişte önemli bir etken olan özel mülkiyetin gelişmesiyle ataerkil hukuk anlayışı işlerlik kazanmıştır. Bu sürecin oluşmasında, avcı erkeğin hayvancılığa geçerek ilk mülkiyet olgusunu gündeme getirmesi etkili olmuştur (Çakmak, 2001, 7). Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte üretim araçlarının gelişim karşısında üretimden öncelikli olarak çekilmesi gereken kadınlar ve yaşlılar olmuştur. Toplumun görece güçsüz sayılan kesimi giderek üretimden uzaklaşmış, bunun doğal sonucu olarak kadının toplumdaki yeri değişmeye başlamıştır. İnsanoğlunun doğa ve hemcinsleri ile mücadele ve onlara egemen olma çabaları savaflara neden olmuş, yaşanan bu değişim ile kadının ailedeki rolü daha pasif bir hale inmiştir (Dalkıranoglu, 2006, 9).

Yerleşik düzene geçişin en önemli sonucu aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü ile birlikte, ataerkil aile düzeninin ortaya çıkmasıdır (Ekmeççi, 2004, 16). Erkeğin egemen olduğu toplum daha sonraki zamanlarda gelişen üretim tarzlarında da devam etmiş, kadının ev içi emeğinin önemli fonksiyonu nedeniyle kapitalist sistemde de bu erkek egemen anlayışa göz yumulmuştur (Şenol, 2003, 29).

Feodal Düzen: Yerleşik düzene geçilmesi döneminin ardından gelen sürece tarihçiler kölelik düzeni olarak adlandırılmaktadır. Ataerkil aile yapısının hakim

olduğu bu dönemde, toplumun işgücü gereksinimi savaşlardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerle sağlanmaktadır. Bu kölelerin büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır. Bu dönemde erkek ve kadın ayrımı yapılmaksızın üretimde kullandıkları görülmektedir (Dalkıranoglu, 2006, 9). Kadın köleler, erkek kölelerle birlikte aynı performansı göstererek üretimde yer alıyorlardı. Egemen sınıflar olan büyük toprak sahipleri ve tüccarlar köleleri diledikleri gibi kullanıyorlardı. Köleler arasında kadın erkek ayrımı yapılmadığı için her ikisinin de emeği sömürülmekteydi. O dönemde çalışmaları karşılığı, kölelerin gereksinimleri çok az karşılanmış ve maddi bir karşılık elde edememişlerdir (Ekmekçi, 2004, 36).

Lonca Düzeni: Feodal düzen, feodal beylerin, derebeylerinin ya da senyörlerin mutlak hakimiyet sağladığı dönemdir. İşlediği toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil sadece kullanma hakkı olan serfler, aile üyeleriyle birlikte çalışma zorunda olduklarından kadınlar da doğrudan çalışma faaliyetine dahil olmak zorundaydılar (Altan, 1980, 16). Bu dönemde lonca düzeni ortaya çıkmıştır. Lonca sisteminde kalfa ve çırak ustanın yanında çalışmakta ustadan el sanatını öğrenmekteydi. Usta çırağa kalfa olana dek bakmak ve geçimini sağlamak zorundaydı. O dönemde ücret ödemesi söz konusu değildi. Çırak, kalfa olduktan sonra ücrete hak kazanmaktaydı (Berberoğlu, 1998, 124).

Lonca düzeni içinde lonca otoritesi ve denetimi altında kadın çalışanlara rastlanmış hatta daha sonraki yıllarda sadece kadınların çalıştığı bazı işkolları doğmuştur. Bu çağda ailenin sürekliliğinin sağlanmasında kadının üretkenliği büyük önem taşımaktadır. Yün eğiren, peynir yapan ve ihtiyaç fazlasıyla da ticaret yapan kadınlar üretim sürecinde erkekler kadar etkin olmuşlardır. Bu dönemde kadınlar ustabaşı olabilmiş ve çırak yetiştirebilmiştir. Toplumsal yaşamları salt mülkiyetin sürekliliği için aristokrat babaya erkek evlat vermek ve onu yetiştirmek amacıyla sınırlıydı. Mülk elde etme hakları olmadığı gibi herhangi bir nedenle toprak sahibi olduklarında kadınlar, evlilik yoluyla bu mal eşlerine geçmekteydi. Kısacası ortaçağda evlilik mülkiyetin erkeğe geçmesine hizmet ederek kurumsal bir nitelik kazanmaya başlamıştır (Çakmak, 2001, 7).

Burjuvazi Dönemi: 16. yy'da kadınların ticaret yapmaları yasaklanmış dul kadınlar dışında usta başı ve hatta çırak olma hakları ellerinden alınmıştır. Sonuçta loncalardan ihraç edilen kadınlar evde yapılan işin zor koşullarına ve düşük ücretlerine boyun eğmişlerdir (Gümüş, 1995, 65).

16 yy'ın sonlarına doğru kadınların iş hayatından uzaklaştırılmaları ile ilgili baskılar daha da artmış ve evli kadınlar hukuken tamamen kocalarına bağımlı hale getirilmişlerdir. Güçlenen burjuvazi kadınların ev kadını olmasını yücelten bir modeli benimsemiştir. Bu modele göre kadınlar sadece ev işleri ve çocuklarla ilgilenecek, önemli kararları koca alacak, kadın kamu işleinden uzak tutulacaktır. Bu yüzyılda gerçekleşen reform hareketleri kadına yarar sağlayamamış aksine zarar vermiştir (Çakmak,2001,42).

Kadınların eğitim ve bireysel meslek sahibi olmalarını engelleyen tüm bu olumsuz koşullarla birlikte takip eden yıllarda üretim yöntemlerinde meydana gelen yenilikler eski alışkanlıkları alt üst ederek imalat sürecinin değişmesine ve daha çok sayıda işçi kullanan endüstri kuruluşlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

2. 2 .2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

Sanayi Devrimi: Avrupa'da 18. yy'ın sonlarına doğru hızlanmaya başlayan teknolojik gelişmeler ve sanayi sektörünün toplam üretim içerisindeki payının yükselmesi evde ve kendi işinde çalışanların fabrikalara yönelmelerine neden olmuştur. İnsanların fabrikalara yönelmelerini ifade eden teknik-teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişikliklere de yol açan bu büyük değişime “sanayi devrimi” denmiştir (Ekmeççi, 2004, 17). Sanayi Devrimi temelde, makinanın üretimde kullanılmasıdır. Makinalı üretime geçmeden önce tarım dışında el sanatlarının oluşturduğu üretim ekonomisi söz konusuydu. Bu kesimde üretilenlerin gerek nicelik gerek nitelik olarak ekonomi de önemli bir ağırlığı bulunmuyordu. Sanayileşme ile

birlikte kullanılan makineler, insan gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkararak çok geçmeden yaş ve cinsiyet ayrımı yapmaksızın işçi ailelerin bütün üyelerini ücretli yapmıştır. Buharın üretim sürecinde kullanılması ile ilk kez İngiltere’de dokuma sektöründe başlayan sanayileşme devrimi daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Büyük kentlerdeki fabrikalara akın eden işçilerin ücretlerinin düşüklüğü ailelerin geçimine yetmediğinden babanın yanında kadın ve çocuklar da işçi olarak çalışmaya başlamışlardır (Dalkıranoglu, 2006, 12).

Kadınlar, tarihsel süreç içerisinde her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi kadının çalışma yaşamına katılması anlamında ayrı bir yere ve öneme sahiptir. Çünkü, kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik bir gelir karşılığı (bu gelir ücret olarak adlandırılmaktadır) bağımlı olarak yani bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer ifade ile XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur.

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış, bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur (TİSK, 2000, 4).

Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar işçileşmişlerdir. Bu süreçte ekonomik ve toplumsal pek çok sorun ortaya çıkmış ve bu yeni düzene karşı baş kaldırma başlamıştır. Bu gerilimli ve çatışmaların yaşandığı iş yaşamında kadınlar ve çocuklar yetişkin erkek işçilere oranla daha uysal ve güçsüz görülerek tercih edilmeye başlanmıştır. Bu olay, kadınların işçileşmesinin ilk nedenidir. Diğer bir neden teknik

gelişmelerin üretim sürecini kolaylaştıran makinelerin oluşan işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın ve çocuk emeğinden yararlanmayı kolaylaştırmasıdır. Üçüncü bir neden de özellikle İngiltere’de kadınların Sanayi devrimi öncesinde çalışma yaşamı içerisinde önemli ölçüde yer almalarıdır. Sanayi devrimi önce ücret karşılığında bir iş ilişkisine dayalı olarak bağımlı çalışan ve adına “işçi” denen kesimin oluşmasını ve yaygınlaşmasını sağlamış, daha sonra da kadınları ve çocukları çalışma hayatına yönlendirmiş ve ilk kez “kadın ve çocuk işçi” kavramlarının doğmasına neden olmuştur (Yaprak, 2002, 31).

Kapitalist üretim biçiminin gelişmesiyle aile üretimdeki mesleki yerini kaybetmiştir. Sanayileşme ile birlikte daha önce bir bütün olan emek ev emeği ve sanayi emeği olarak ikiye ayrılmış ve ayırım cinsiyete dayalı işbölümü şeklinde şekillenmiştir. Buna göre kadın ev emeğini erkek ise sanayi emeğini oluşturmuştur. Oysa kadınlarda işgücü piyasasına katılmayı üst düzeylerde ekonomik etkinlikler de bulunmayı ev işlerinden çok ekonomik faaliyet içerisinde olmayı istemektedir. Çünkü ancak bu yolla yeniden ve daha üst bir aşamada toplumsal konuma yükselebilecektir (Çakmak, 2001, 9).

Sanayileşme yolunda ilk harekete geçen ülke İngiltere olmuştur. İngiltere gerek söz konusu buluşların ilk olarak uygulanmaya konulduğu ülke olması gerek endüstrileşme sürecine girmek için diğer koşullara sahip bulunması açısından en elverişli ülke durumundaydı. Sömürgeler arası ticaret yoluyla hızlı bir sermaye birikiminin sağlandığı İngiltere’de banka ve sermaye piyasaları da oldukça örgütlenmiş bulunduğu için gereken koşullar oluşmuş oluyordu (Koray, 1992, 14).

Sanayi devrimi ile birlikte İngiltere’de hızla gelişen çitleme hareketi ile verimliliği düşük topraklar üretime sokulmuştur. Sanayi devrimi teknolojik buluşların büyük bir kısmına sahip olan İngiltere’de başlamış ve ilk olarak tekstil sektöründe kendini göstermiştir. Tekstil sektöründe ki bu dönüşümün kaynağı yünlü

sanayidir. Bundan dolayı İngiltere’de yünlü sanayiye hammadde sağlayan hayvancılığın artması ve hayvanların beslenmesi için gerekli besinin sağlanması bu dönemdeki İngiltere’de tarım sektöründe önemli bir dönüşüme neden olmuştur. Bu gelişim sonrasında ülkede verimliliği düşük topraklar çimen ve otlığa dönüştürülmüştür (Çolak, 2001, 30).

İngiltere’de başlayan sanayi devrimi daha sonra ki yıllar da diğer Batı Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Sanayi devriminin bereberinde getirdiği en önemli gelişme kadınların çalışma hayatına katılmasıdır. Kadının ücret karşılığı çalışması çalışma alanlarının da cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına yardımcı olmuştur. Kadın işgücü istihdamında ki artışla tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru işgücü akışı olmuştur. O dönem de kadın işgücü düşük ücretler ve ağır çalışma koşulları altında çalıştırılarak erkek işgücünün düşük maliyetli ikamesi olarak görülmüştür (Ekmekçi, 2004, 19). Sanayi Devrimi ile birlikte değişen sosyal yapıyla farklı bir konum edinmeye başlayan kadınlar bu yapının gelişmesi ile birlikte eğitim ve mesleki ilerleme olankalarından da yararlanmaya başlamıştır.

Bu yıllarda kadınlara ilişkin düzenleme yapılmasında kadın çalışanların sayısının önemli oranda artması da etkili olmuştur. Örneğin 1830’larda pamuklu dokuma sektöründe çalışanların İngiltere’de yaklaşık %30’u Almanya’da %25-%30’u Amerika’da da aynı oranlarda bölümü kadınlardan oluşmaktaydı. XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişme, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla, büyük ölçüde sınırlandırmıştır (Altan, 1980, 25-32).

I. ve II. Dünya Savaşları ve Sonrası: Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Ancak bu gün tüm dünyada kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından hala büyük farklılıklar olduğu bilinmektedir. Bu farklılık ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. İlk olarak A.B.D.’de

uygulanmaya başlanan ve II. Dünya Savaşı sonrasında önce Avrupa'ya, ardından da tüm ülkelere ihraç edilen fordist üretim biçimi ortalama vasıfsız işçiyi ve çok iyi belirlenmiş iş tanımlarını esas almaktaydı. Bu sistem çerçevesinde çalışanların çok vasıflı olmalarını gerektirmeyen teknolojiler, iş organizasyonunun taylorist formatları içinde standart tüketim maddelerinin üretilip geniş ve tek düze pazarlara dağıtımını başarı ile sağlamıştır (Özer, Biçerli, 2004, 59).

II. Dünya Savaşında gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir. Tıpkı I. Dünya Savaşı'nda olduğu gibi bu dönemde de savaşa giden erkek işgücünün yerini kadınlar almıştır. Bu dönemde evli kadınlar da işgücüne katılmışlardır. Erkeklerin savaşa gitmeleri ile birlikte kadın aile reisi konumuna yükselmiştir. Bu nedenle ailenin geçimini sağlamak amacıyla ekonomik bir gelir karşılığı emek piyasalarına girmiştir.

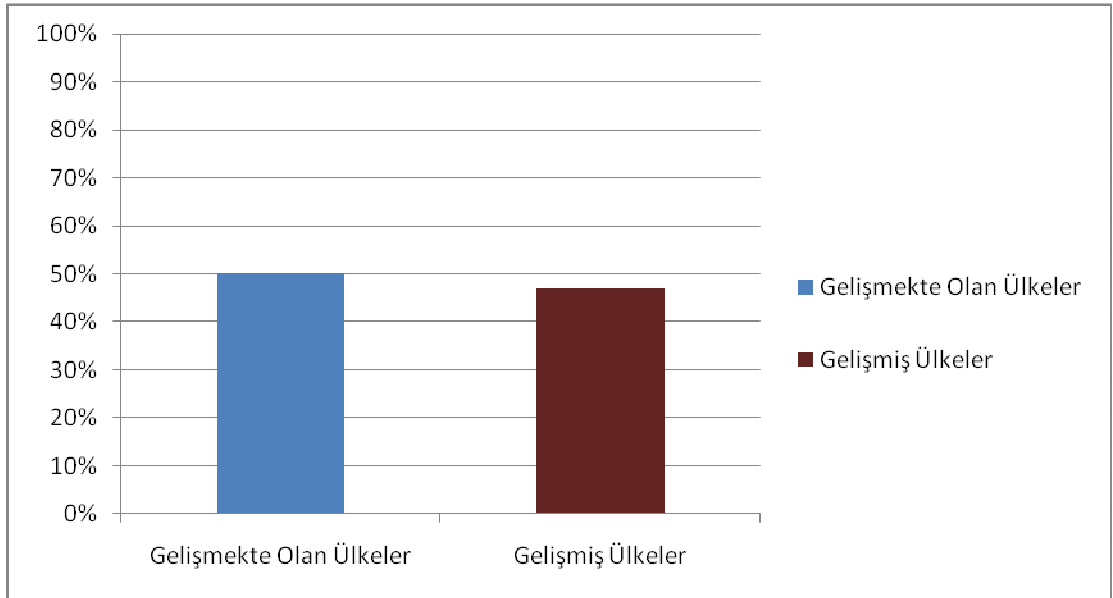
2. 2. 3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü

18.yüzyılda başlayıp 19. yüzyılı içine alan sanayi devrimi sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamış aynı zamanda kapitalizmin kurumsallaşmasını da sağlamıştır. Kapitalizmin 20. yüzyıldaki ilerleyişi çok hızlı olmuş ve dünya ekonomisi, hiçbir yüzyılda görülmemiş bir değişimi yaşamıştır. Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerine etkisi öncelikle üretim sistemindeki dönüşüm ile ortaya çıkmıştır (Taymaz, 1997, 708-709). Küreselleşme ve sonuçları hakkında çok farklı değerlendirmeler yapılmaktadır. Bunun nedeni küreselleşmenin nasıl algılandığı ile ilgilidir. Bu tartışmalar içinde yaygın iki görüş vardır. Bunlardan ilki küreselleşmeyi savunan, gelişmenin ve kalkınmanın ancak bu yolla sağlanacağına inanan küreselleşmeci görüştür. Bu görüş küreselleşmeyi dünya ekonomisinde yoksul ülkelerin tutunmaya çalıştığı yeni refah düzenine yönelik itici bir güç olarak algılamaktadır. Diğer görüş ise, küreselleşmeyi gelişmenin önünde en büyük engel olarak gören ve hatta emperyalizmin yeni yüzü olarak değerlendiren küreselleşme karşıtı görüştür. Küresellesme, hem ulusal, hem de küresel düzeyde

esitsizliği ve güvencesizliği arttıran ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2006, 72).

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede yapılan araştırmalar, kadınların yoğun oranlarda çalışmaları açısından gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarını belirginleştirmiştir. Buna karşılık kadınların, erkek çalışanlar için geleneksel olan iş alanlarına kaydığı da önemli bir gerçektir. Kadınların yoğun olduğu iş alanları, işveren açısından kadının zaman zaman ucuz işgücü olarak görüldüğü ve kadın açısından işin kolay yapılabilirliğinin söz konusu olduğu alanlardır. Geleneksel açıdan düşünüldüğünde bu alanlar banka ve finansal hizmetler, eğitim, satış hizmetleri, sağlık hizmetleri, eğlence ve özel hizmetler olarak sıralanabilir. Bunlar dışında kalan ve daha çok teknik özellikler gösteren pek çok iş alanında erkekler hakimdir (Berberoğlu, 1989, 289-290).

Şekil 1. 1950 Yılında Aktif Kadın İşgücü



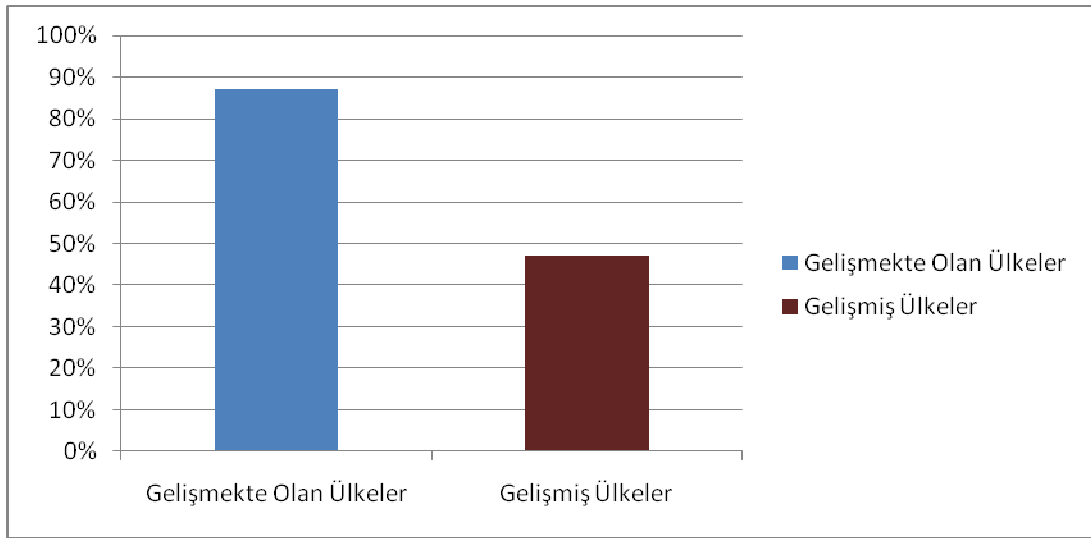
Kaynak: TİSK Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu (2000)

Günümüzde artık dünyada kadınların işgücüne katılımları ve istihdamda yer almaları sürekli artan bir eğilim göstermektedir. Kadın işgücü bazı gelişmiş ülkelerde neredeyse erkek işgücü ile eşit seviyeye gelmiştir fakat hala azgelişmiş ülkelerde kadın işgücü çok geri durumdadır. 1950'li yıllardan günümüze dek kadın işgücü

açısından dikkati çeken en önemli nokta, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısındaki artıştır.

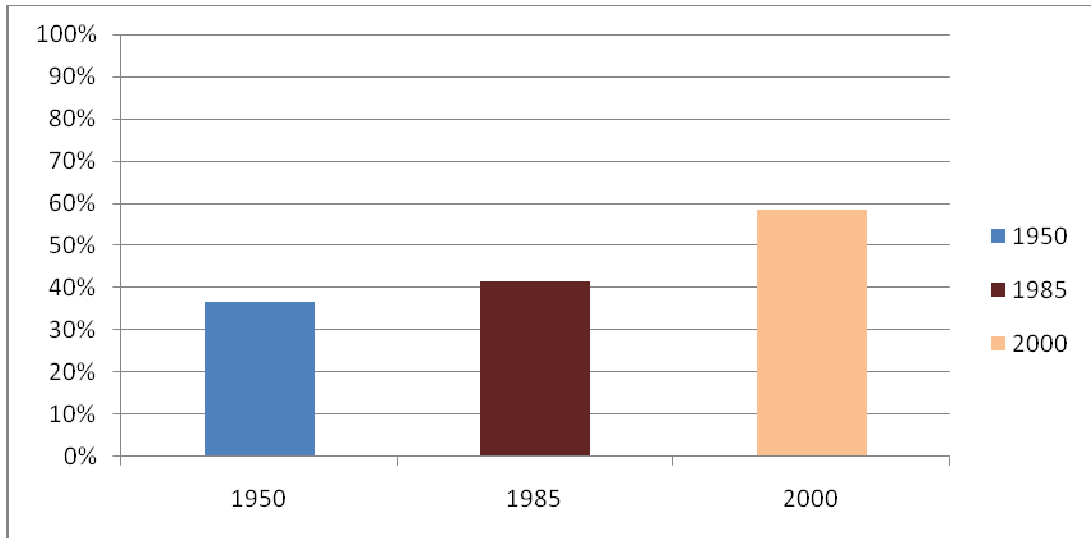
Şekil 1'de görüldüğü gibi 1950'de 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş ülkelerde % 47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir.

Şekil 2.1950 Yılında Tarım Sektörü'nde Kadın İşgücü (%)



Kaynak: TİSK Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu (2000)

Şekil 3. Aktif Nüfus İçerisinde Kadın İşgücü Oranı (%)



Kaynak: TİSK Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu (2000)

Şekil 2’de görüldüğü üzere gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87’si tarım sektöründe yer alırken, endüstrileşmiş ülkelerde % 47’si tarım sektöründe yer almaktadır.

Şekil 3’te görüldüğü üzere gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı %36,7 iken, 1985’te %41,4 olmuştur.2000’li yıllarda bu sayı %58,4’e yükselmiştir 2010 yılına kadar %70’lere ulaşması beklenmektedir (Koray, 1992, 93).

Küreselleşme sürecinde birçok ülkede kadınlar, evde ya da ücretsiz aile işletmelerinde çalışmaktan uzaklaşıp, ücretli işlere, yani küçük veya büyük şirketlerde istihdama yönelmektedirler. Ticaretin genişlemesi, kadınların işgücü piyasasına daha çok girmesinde kuşkusuz tek faktör değildir, ama bu kadınların daha çok ücretli istihdamda yer almaları sürecini büyük ölçüde hızlandırmıştır. Ülkeler, ihracatı geliştirmeye yönelik ekonomik politikalar uygulandıkça, kadınların formel sektörde istihdamı da artmaktadır (Çolak ve Kılıç, 2001, 32). Küresel bir ekonomiye ve büyüyen küresel bir kültüre entegre olmaya çalışan kadın işgücü için gelir eşitsizlikleri daha da büyümektedir. Artan yoksulluk, toplumsal cinsiyet ilişkileri ile aile yapısını da etkilemekte ve bundan tüm dünyada en fazla zarar görmektedir çünkü küreselleşme ile birlikte, dünyanın her yerinde aslında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ayrımcılığı giderek artmaktadır (Hablemitoğlu, 2000, 1).

Küreselleşme ile birlikte kadınların işgücü piyasasına katılım oranları, birçok ülkede hızlı bir artış göstermiştir. “1980’ler boyunca ABD’de 17 milyon yeni yaratılan işin 2/3’nün kadınlar tarafından doldurulması, OECD ülkelerinde 1980 yılından sonra ücretli kadın sayısının yılda %2 oranında artış göstermesi 19. yy.da kadının iş piyasasında önemli rol oynadığının göstergesidir (Tokol, 1999,19). Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki bu artışa karşın, işgücü piyasalarında gerek ücret, gerekse de mesleki açıdan kadınlara karşı ayrımcılık artarak devam etmiştir. Ayrımcılığı engellemeye yönelik olarak ülkeler özellikle 1970’lerden beri “Eşit Fırsatlar Yasaları” adı altında çeşitli yasal düzenlemeler yapmaktadır. OECD kaynaklarından edinilen verilere göre kadınların işgücüne katılım oranı, kadın/erkek

kazanç rasyosu, kadınların nitelikli işlerdeki ve kadınların düşük ücretli işlerdeki oranı gibi kriterler kadının işgücü piyasasındaki statüsünün olumlu yönde geliştiğini göstermektedir. Örneğin bu düzenlemelerin popüler olmaya başladığı 1970'lerden beri Türkiye ve Japonya dışındaki bütün OECD ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı hissedilir düzeyde artmıştır (Çolak,Kılıç,2001,34).

ILO 2000 raporundan da gözlenebileceği üzere AB ülkelerinden Fransa'da kadın işgücüne katılım oranı 1995 yılı verilerine göre %59,9, Almanya'da %62, İngiltere'de %65,6, Danimarka'da %77,8, İsveç'de %81,5 düzeyine ulaşmıştır. (ILO, 2000). Aynı şekilde, OECD kaynaklarına göre kadın/erkek kazanç rasyosu bütün ülkelerde artmıştır. Benzer eğilim, OECD ve ILO kaynaklarından kadının üst grup işlerdeki oranının artmakta ve düşük ücretli işlerdeki oranının azalmakta olduğu gözlenmektedir.

Üretimin esnekleşmesi ile birlikte işletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak giderek artan oranda yarı zamanlı ve geçici personel istihdamına yöneldikleri ve fason çalışma biçimlerine kaydıkları görülmektedir. Bu yeni sistem özellikle aile içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasalarına katılamayan kadınlara bu konuda önemli bir imkân sağlamış, son dönemlerde gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücüne katılımı buna bağlı olarak da artış trendini devam ettirmiştir (Özer, Biçerli, 2004, 59).

Günümüzde kadın işgücü sayısının küreselleşme ile artmasındaki faktörleri şöyle sıralayabiliriz (Uygur, 1999,46):

- Hizmet sektöründeki gelişmeler
- Demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailenin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,

- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu değişimler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmelerdir.

Bunlara ek olarak evi geçindirirmede sorumlu erkeğin kazancının aile geçiminde yetersiz olması yani geçim sıkıntısı kadınların işgücüne katılım arzlarını etkilemektedir.

Tüm bu gelişmeler günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır. Pembe yakalı işgücü emek gücünün kadınlaşması demektir. Bu günümüzde kamu ve özel sektörde büro v. b. işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir.

3.BÖLÜM

DÜNYADA ÇALIŞAN KADINLARIN KONUMU VE SORUNLARI

Yüzyıllar boyunca ataerkil aile yapısı içinde ailedeki rolü için hazırlanıp ev için yetiştirilen ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadının toplumun diğer alanlarında yer almasına gerek duyulmamıştır. Hemen her toplumda kadınlar kültürel, ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmek, toplumsal rol ve statülerini yükseltmek, üretim ve yönetime katılma imkanlarını geliştirmek adına ciddi mücadeleler vermek zorunda kalmışlardır. Kimi örneklerde ve ülkelerde daha geniş fırsatlar yakalanıp, başarılı olunmuştur. Ancak hala kadın/erkek eşitsizlikleri toplumun bütün yönlerini etkilemeye devam etmektedir. Kadınlar hala düşük ücret alan, hakları yeterince sağlanamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadır.

Günümüz dünyasında kadının yer almadığı, bir üyesinin bulunmadığı hiçbir meslek ve faaliyet alanı kalmamış gibidir. Ancak yirminci yüzyıl öncesi birçok toplumda belli uğraş türleri yalnızca erkekler için söz konusu olmaktadır. Emegın bu tür bir ayırımı tabi tutulması ile, geri planda kalan kadın, evin bakımı, yiyecek ve giyeceklerin hazırlanması ve çocukların yetiştirilmesini üstlenmişti. Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle değişik yorumlara yol açmaktadır. Bir yandan bu tür çalışmanın kadına sağladığı yararlar belirtilirken, diğer yandan çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınların hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapısı içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır (TİSK, 2000, 14).

Emek piyasasındaki kadının karşılaştığı sorunların kaynakları birbirlerini etkilemesi ve iç içe olması bakımından çok net ayırım yapılamamaktadır. Çalışmada bu nedenleri ekonomik, yapısal ve sosyal kaynaktan doğan sorunlar olarak inceleyebiliriz. Ekonomik nedenli sorunlar ülkelerin ekonomik yetersizliklerinden

kaynaklanan, emek piyasasını etkileyen sorunlardır. Yapısal sorunlar ise ekonomik yetersizliğe dayanan ancak emek piyasası dışındaki sorunlar olarak yer almaktadır. Sosyal nedenli sorunlar kadının yaşam tarzı, toplumdaki statüsüne dayanan sorunlardır. Bu üç ana nedenden kaynaklanan kadın sorunları arasında birbirleri ile etkileşiminden dolayı belirgin bir sınıflandırma yapılamaz. Bu nedenle bu başlık altında kadınların sorunlarını ana başlıklar halinde inceleyeceğiz.

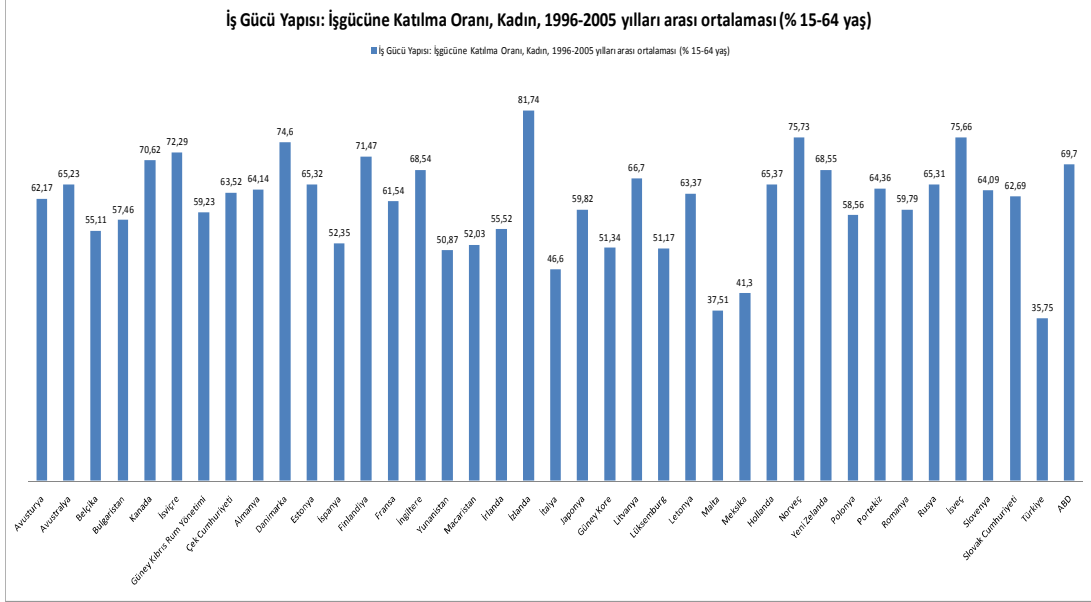
3. 1. İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

Çalışan kadınların önemli bir bölümü gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kadın işgücü gelişmiş ülkelerde genellikle hizmet sektöründe ve ücretli statüsünde yoğunlaşmaktadır. Ülkelerin büyük bölümünde işler kadın ve erkek işleri olarak ayrılmakta kadınlar çoğunlukla kadın işleri olarak belirlenmiş işlerde çalışmakta, düşük statülü işlerde istihdam edilmekte, buldukları işkolu veya işyerlerinin alt kademelerinde yoğunlaşmaktadırlar. Üst kademelerde yer alan kadın sayısı sınırlıdır (TİSK, 1999, 7). Oysa BM tahminlerine göre, bütün dünyada kadınların ödemesiz olarak yaptıkları ev işlerinin ekonomik değeri yılda 11 trilyon doları aşmaktadır (Özbey, 2004, 2).

Şekil 4’de görüldüğü gibi kadınların işgücüne katılma oranları 1996-2005 yılları arasında aritmetik ortalaması alınarak gösterilmiştir. Bu grafikten de açıkça görüleceği üzere kadın işgücü gelişmiş ülkelerde yüksektir. Ayrıca grafiğimizdeki önemli bir nokta da Türkiye’nin OECD, G8 ve AB ülkeleri arasında kadın işgücüne katılım oranının en düşük ülke olduğudur.

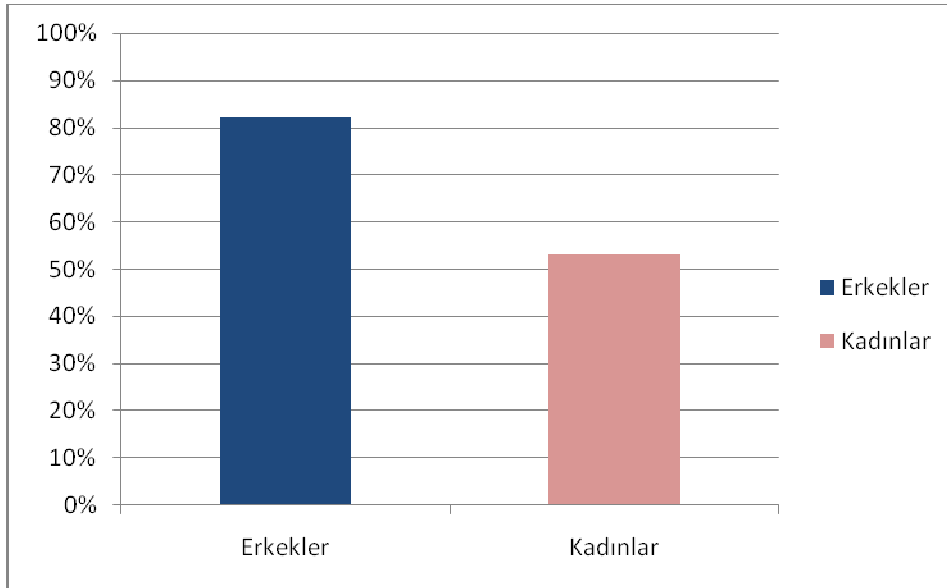
1980-1992 döneminde OECD ülkelerinde kadın işgücü sayısındaki artış oranı, erkeklere kıyasla iki kat olmuştur (TİSK, 1999, 9). Ancak gelişme düzeyi ne olursa olsun kadınların işgücüne katılımı erkeklere oranla dünya genelinde daha düşüktür. Şekil 5’de gösterilen ILO verilerine göre, 1995-2008 yılları arasında yılında bu ortalama oran erkeklerde % 82 iken, kadınlarda % 53 oranları arasında değişmektedir.

Şekil 4. Ülkeler Bazından Kadın İşgücüne Katılma Oranı (1996-2005)



Kaynak: TÜİK Uluslararası Göstergeler (2008)

Şekil 5. İşgücüne Katılım Oranı (1995-2008)(%)



Kaynak: ILO Verileri (2008)

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen hususları incelersek bunların başında ülkeler arasındaki ekonomik ve siyasal sınırların geçirgenliğinin artması,

mal, hizmet ve insanların dolaşımının serbestleştiği ve iletişimin ivme kazandığı bir ortamı yani gelişen küresel ekonomileri gösterebiliriz.

Son zamanlarda özellikle bazı ülkelerde kadın istihdamında önemli artışlar kaydedilmiş, kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulmuş, çocuk bakımı olanakları artırılmış olmasına rağmen, makro-ekonomik politikalarda toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliği giderilememiş, eşit değerdeki işe eşit ücret hedefine ulaşılamamış, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği vb. faktörler ayrımcı uygulamalara dayanak teşkil etmeye devam etmiştir.

3. 2. KAYITDIŞI İSTİHDAM

Kayıtdışı istihdam incelendiğinde tüm çalışanlar açısından önemli bir sorundur. Dünyada, kontrol mekanizmasının yetersiz olduğu gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı ekonomi kavramının son derecede yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. İşverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar özellikle vergi, sigorta primi vb. mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak üzere kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri geliri kayıt dışında bırakmaktadırlar. İş piyasasında pek çok nedene bağlı olarak yaygınlaşan kayıtdışı sektör, çalışanların her türlü korumadan yoksun olması nedeniyle işgücü verimliliğini olumsuz etkilediği gibi kayıtlı çalışan işyerleri için de haksız rekabet oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik sorunlar içerisinde kayıt dışı ekonominin diğerlerine nazaran ayrı bir yeri ve önemi vardır. Kayıt dışı ekonominin nedenlerine ve sonuçlarına bakıldığında, diğer ekonomik sorunlardan etkilendiği ve bu sorunları etkilediği, son derece kompleks yapılı, bazen bağımlı bazen de bağımsız değişken bir olgu olduğu görülmektedir. Ekonomik faktörler dışında sosyal, psikolojik, siyasi ve ahlaki faktörlerle yakın ilişki içinde olduğu bilinen kayıt dışı ekonomi, teorik çapta bir çok çözüm önerileri sıralanan fakat bir türlü ortadan kaldırılamayan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kentli kadınların kayıtdışı çalışma açısından özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş aldığı, bunun dışında

iğne oyası, dikiş, gündelikçi işçilik, örgü işi gibi işlerde de çalıştıkları bilinmektedir. Kadınları kayıt dışı istihdama yönelten bir başka neden de çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı veya pahalı oluşudur. Bu durum kadınları tamamen emek piyasalarının dışına itebileceği gibi, tekstil, örme, terzilik gibi evde yapılan para getiren işlere de yöneltebilmektedir. Ancak bunun da çevre koşulları ve iş imkânlarına bağlı olduğu görülmektedir.

3. 3. ÜCRET DÜŞÜKLÜĞÜ

Kadın ve erkek ücret eşitsizliğinin temel nedeni, ataerkil düşüncenin baskınlığı ve bu düşünce nedeni ile kadın ve erkeğin toplumda değişik şekillerde konumlandırılmasıdır. Kadınlara düşük ücretler ödenmesi onların ev işleri nedeni ile kısmi zamanlı işleri tercih etmeleri, gelirlerinin aile bütçesine katkı olarak değerlendirilmesi ve kadın işi diye nitelendirilen öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmaları ile ilgilidir. Ayrıca emek yoğun sektörlerde çalışan kadınlar yasaların yetersizliği ve sendikalaşma oranlarının düşüklüğü nedeniyle de erkeklere göre düşük ücret almaktadırlar (Ecevit,1990,173).

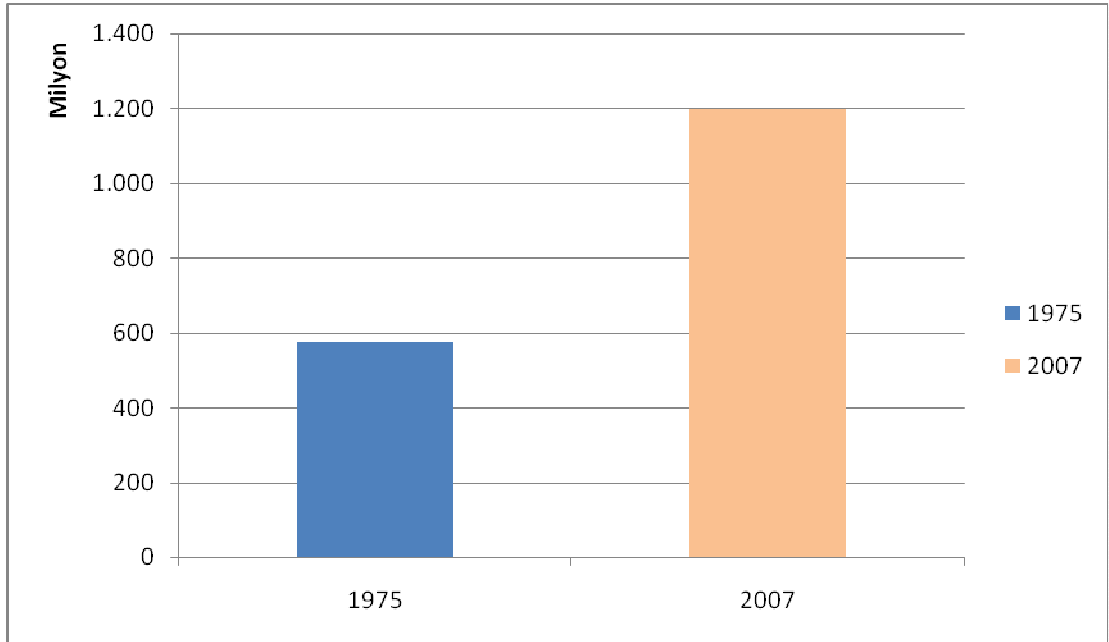
“Eşit değerdeki işe, eşit ücret” ilkesinin uygulanabilmesi, toplumsal yargıların değişmesi, kadınlara eğitimde ve mesleki eğitimde eşit fırsatların sağlanması, işgücü piyasasında ayrımcılığın ortadan kalkması, kadının üstlendiği aile sorumluluklarının toplumsal hizmet anlayışıyla desteklenmesi ve sendikaların eşit değerdeki işe eşit ücret politikasının toplu sözleşmelerde öncelikle ele alınması şeklinde, kapsamlı ve sürekli,uzun vadeli politikalarla olanaklıdır (Ekmekçi, 2004,90).

3. 4. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Dünya savaşları, başta endüstri olmak üzere kadının bütün sektörlerde istihdamını arttıran önemli bir faktör olmuştur. Savaş nedeni ile cepheye giden erkekten boş kalan yeri kadın doldurmuştur. Bu savaşlardan ikincisinde özellikle savaş ağırlıklı endüstrilerde, fabrika işçisi gibi görevlerde yer alan kadınlar,

işgücünün ayrılmaz bir parçası haline gelmişlerdir. Bu nedenle askerler eve döndüklerinde dahi savaş sonrası ekonomisi gereği açılan hizmet ve katıplık ağırlıklı işlerin çoğunu üstlenerek istihdamdaki yerlerini korumuşlardır (Neft ve Levine 1997, 48). Kadının üretime katılımı, hem ÷lke ekonomisi açısından, hem de kadının konumu açısından büyük önem taşımaktadır. Şekil 6'de ILO'ya göre 1975 yılında dünyada ekonomik aktivite içinde bulunan kadın sayısı 575 milyon iken 2007 yılında bu sayı 1, 2 milyar kişi olmuştur (ILO Küresel Eğilimler 2008 Raporu).

Şekil 6. Ekonomik Aktivite İçindeki Kadın Sayısı



Kaynak: ILO Küresel Eğilimler Raporu 2008

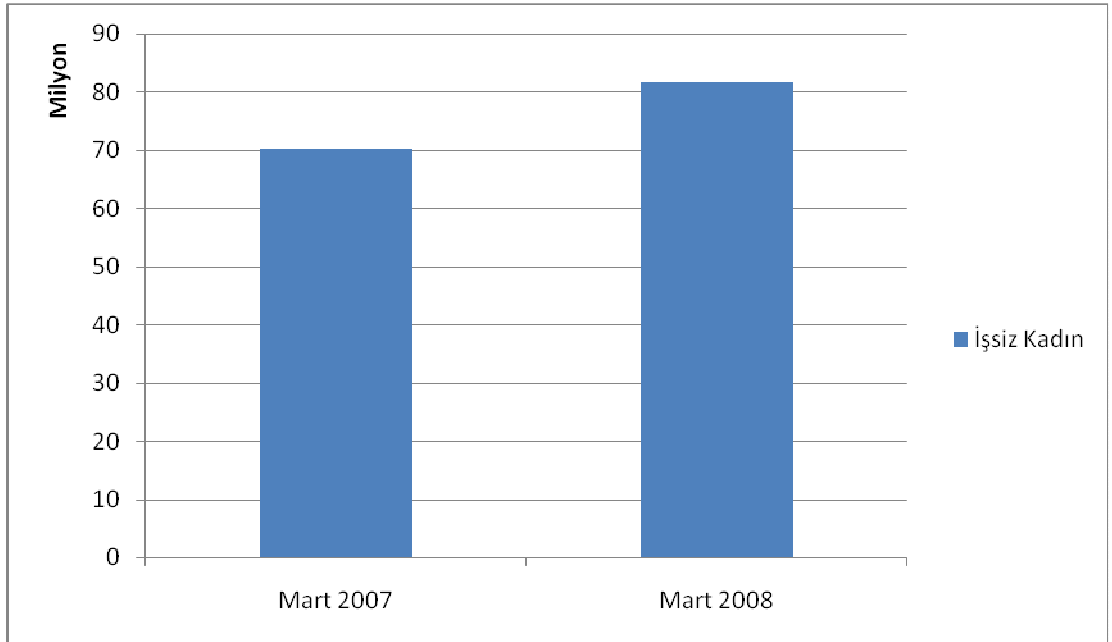
Dünyada Kadın İşgücü'nün artmasında önemli rol oynayan gelişmeler arasında:

- Çalışan Kadınları destekleyen yasalar ve uygulamalar,
- Demografik gelişme,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekilleri,
- Aile boyutunun küçülmesi,
- Evlenme oranında azalma,

- Boşanma oranında artış,
- Toplumun kadının çalışmasına yönelik sağlanan gelişmeler,
- Tek bireyli aileler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeleri sayılabilir (TİSK,2000,14).

Fakat tüm bu olumlu gelişmelere rağmen ILO tarafından Mart 2008’de yayınlanan raporda, dünyada kadın istihdamının arttığı ancak erkeklere göre düşük verimlilik ve düşük ücret konumunun değişmediği belirtildi. Şekil 7’deki ILO raporuna göre işsiz kadın sayısı bir yılda 70, 2 milyondan 81, 6 milyona çıktı.

Şekil 7. Kadın İşsizlik Durumu



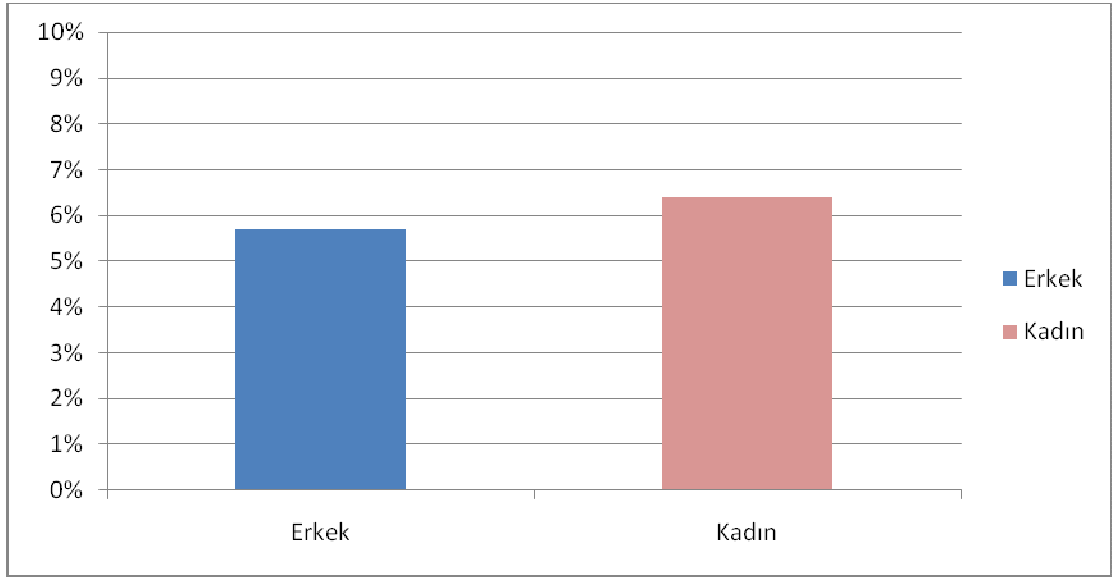
Kaynak: ILO 2008 Küresel Eğilimler Raporu

Raporda yer verilen temel tesbitler ise:

- Şekil 8’de gösterildiği gibi dünya genelinde kadınlarda işsizlik oranının % 6, 4 ve erkeklerde % 5, 7 olduğu,

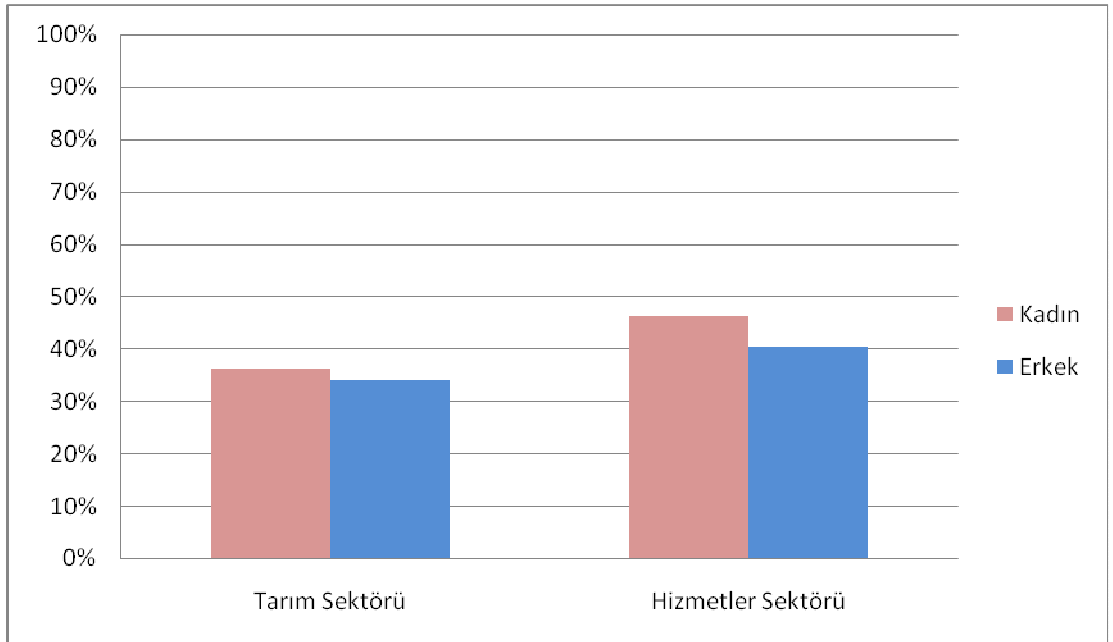
• Dünyada ekonomik olarak aktif her 100 erkeğe karşılık 70'ten daha az kadın bulunduğu ve işgücü piyasasının dışında kalmak kadınların tercihi değil, mevcut düzenin bir sonucu ve eğer kabul edilebilir hale gelirse, kadınların ev dışında ücretli işlerde çalışmayı seçme isteklerinin olduğu,

Şekil 8. İşsizlik Oranı (2008) (%)



Kaynak: ILO 2008 Küresel Eğilimler Raporu

Şekil 9. 2007 Yılında İstihdam Durumu (Kadın-Erkek) (%)



Kaynak: ILO 2008 Küresel Eğilimler Raporu

- Geçtiğimiz on yılda, hizmetler sektörü tarımın önüne geçerek en çok kadın istihdamı yaratan sektör konumuna geçmiştir. Şekil 9’da görüldüğü gibi 2007 yılında, istihdam edilen kadınların % 36, 1’i tarım ve % 46, 3’ü hizmetler sektöründe çalıştığı, buna karşılık, erkeklerin tarımda çalışma oranı % 34, hizmetlerde ise % 40, 4 olarak gerçekleştiği,

- Daha fazla kadın eğitime katıldığı, ancak eğitimde eşitlik gerçekleşmekten çok uzak kaldığı şeklindedir.

3. 5. YOKSULLUK

Büyüyen küresel ekonominin yarattığı faydalar ülkeler arasında eşit olarak dağılmayıp daha derin ekonomik farklılıklara yol açarken “yoksulluğun kadınlaşmasına” toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına ve çalışma koşullarının bozulmasına neden olmuştur.

Dünyada yoksulluk sınırında yaşayan 1. 3 milyar insanın %70’i kadındır. Çok kötü koşullarda barınan 1 milyar insan ve evsiz 100 milyon insanın çoğu yine kadındır. Dünya mal varlığının yalnızca %1’i kadınlara aittir. Kadınların hem çocuk ve yaşlıların bakımlarını devredebilecekleri kurumların azalması, hem de ekonomik büyümenin yetersizliği nedeniyle çalışma alanlarının sınırlandırılması, istihdam şanslarını azaltmıştır. Ayrıca, küreselleşme sermaye kadar olmasa da işgücünün uluslararası dolaşımını hızlandırmış ve böylece kadınlar ekonomik, sosyal ve etik her türlü istismara karşı açık ve korunaksız duruma gelmişlerdir. İhraç ürünleri üretimi için yatırımları çekici hale getirmeye çalışan hükümetler, ücretler ve çalışma koşullarını kadınlar için kötüleştirmektedirler (KSSGM,2008,11).

“Yoksulluğun kadınlaşması” kavramı ilk olarak 1978 yılında Pearce tarafından kullanılmış ve Amerika’da yalnız yaşayan annelerle ilgili araştırmalara dyanmaktadır. Daha sonraki dönemlerde yoksulluğun kadınlaşmasının sadece Amerika’ya ait bir olgu olmadığı belirlenmiş, diğer gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde de kadının yoksullaşması olgusu görülmüştür. Gelişmiş ülkelerde yoksulluk, işgücü

piyasasında kadınların durumu, politikaların kadınlar üzerindeki etkileri ve sosyal devlet gibi konularda incelenirken, az gelişmiş ülkelerde ise kadınlar yoksulluğun tüm yükünü taşıyan ve onunla mücadele eden bireyler haline gelmiştir (Güneş, 2002, 1).

Yapısal uyum politikaları, özelleştirme ve ihracata yönelik ticaret için yapılan düzenlemeler, kadınlar için işgücü piyasası açmaktadır. Ancak, bu şekilde kadınların düşük becerili ve düşük ücretli işlere kanalizasyonlarının teşvik edilmesiyle de haksızlığa uğramalarına neden olmaktadır. Bu düzenlemeler, kadınların çalışma yaşamında ilerlemelerine engel olduğu gibi, işten çıkarmalarda, öncelikli olarak işlerini kaybedenlerde kadınlardır. Küresel ekonomi kadın işgücü arzının esnek olduğunu, kadınların ancak işgücü talebi arttığında düşük ücretle çalışabileceklerini, ekonomi daraldığında ise işten çıkarılabileceklerini varsayıyor. Bu bakış açısı, kadınların aile için ek gelir sağlayan, aile bütçesini yalnızca desteklemek amacıyla çalışan bireyler olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır.

3. 6. SAĞLIK SORUNLARI

Nüfusun yaklaşık oluşturduğu kadın ve kız çocuklarının, çocukluktan başlayarak sosyal, ruhsal ve fiziksel anlamda sağlıklı olması ve sağlıklarını koruyabilme olanaklarına sahip olmaları, onların toplum yaşamına katılımları ve etkin bireyler olabilmelerini sağlayacak gerekli unsurlardan biridir. Bu alanda başarıya ulaşılabilmesi için kadın ve kız çocuklarının sağlığının, genel sağlık kavramı içerisinde ayrı bir öneminin ve yerinin olması gerekmektedir (KSSGM, 2008,13). Kadının yaşam süresi bir çok ülkede artmış, aile planlaması ve korunma araçlarının kullanımı konusunda erkeğin sorumluluğunun da bulunduğu kabul eden bakış açısı giderek daha çok taraftar toplamış, cinsel yolla bulaşan hastalıklar konusundaki bilinçlenme artmış olmasına rağmen, istenmeyen gebeliklerden kurtulma kürtajın sağlıklı ve ulaşılabilir olmasını yasaklayan yasal düzenlemelerin ayıklanması, kadının farklı ihtiyaçlarına cevap verecek bir sağlık sisteminin oluşturulması, bazı zararlı gelenek ve göreneklerin (kadın sünneti ve benzeri uygulamalar) ortadan kaldırılması temel sorun alanları olarak kalmıştır (KSSGM,2000,27).

Sağlık kadının yaşamının tüm evrelerini kapsayacak şekilde geliştirilmesini gerekmektedir. Cinsel sağlık ve üreme sağlığı dahil olmak üzere fiziksel ve zihinsel sağlığın, yetersiz kaynak, yasal olmayan kürtaj, kürtaj sonrası sağlık hizmetlerinin yokluğu, üreme sağlığının sadece kadının sorumluluğu olduğunun düşünülmesinin önüne geçilmesi gibi konularda gerekli önlemlerin alınması olumlu sonuçlar doğuracaktır. Koruyucu sağlık hizmetinin ihmal edilmemesi ve bu kapsamda üreme haklarının tam olarak gerçekleştirilmesi, sağlıklı şartlarda kürtaj için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

3. 7. EĞİTİM SORUNLARI

İstihdamın eğitim seviyesi bir ülkedeki işgücünün niteliğini ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlar emek piyasalarında daha iyi mesleklerde çalışarak yüksek gelirler elde edeceklerinden, emek piyasaları dışında kalmalarının maliyeti artacak, dolayısıyla işgücüne katılma oranları artacaktır. Bu nedenle eğitim düzeyi kadınların ev dışında çalışma isteğini yönlendiren ve kadının işgücüne katılımı belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Çalışma hayatına katılım, eğitim düzeyi ile birlikte yükselmektedir (Ekmekçi,2004,67).

Eğitim olanaklarından yoksun olan kadınların işgücüne katılımları son derece sınırlıdır, buna karşılık eğitim görme şansına sahip olanlar hemen hemen tüm uzman mesleklerde görev alabilmektedir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması için kadının eğitilmesi gerekliliği konusundaki artan bilinçlenme ve buna bağlı kazanımlar, özel olarak korunmaya muhtaç kadın gruplarına yönelik alternatif eğitim ve formasyon programlarındaki artışa rağmen, eğitim alanında güçlü bir siyasi iradenin halen var olmaması ve eksikliği, kaynak yetersizliği, altyapı sorunları gibi nedenlerle hedeflere ulaşılması henüz başılamamıştır (KSSGM,1998,14).

Ayrıca ders kitaplarındaki ayrımcı kalıplar, çocuk bakımının erkeklerle paylaşılabilmesi ve bazı geleneksel tutum ve davranışlar hala kadının eğitimi önünde

engel teşkil eder. Bazı ülkelerde yapısal uyum politikalarının, doğru açıklanamaması ve uygulamasındaki aksaklıklar kadınların eğitim durumu üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmıştır. Kadının yüksek öğrenim kurumlarına devam edebilmesi ile istihdam piyasası dinamikleri arasındaki yakın ilişkinin yeterince iyi anlaşılabilmesi konuya daha çok önem verilmesi önünde engel oluşturmaya devam etmektedir.

3. 8. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Kadın erkek eşitliği sadece kadınları değil, toplumun bütününe ilgilendiren bir kalkınma ve demokratikleşme hedefidir. Toplumsal cinsiyete dayalı roller kadının toplum içindeki ikincil konumunu güçlendirirken, ataerkil yapı ve ilişkiler ile kadının sömürsü ve ezilmişliğinin devamı sağlanmaktadır. Cinsiyet kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları anlatmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı ise kadın ve erkeğin toplum içindeki rol, tutum ve davranışlarını sosyalleşme sürecinde kültürel olarak öğrendiğini ifade etmektedir. Kadın ev içinde iyi bir anne, eş ve ev kadını olma rollerini sosyalleşme sürecinde öğrenirken bu rolleri zaman içinde içselleştirmektedir. Aynı şekilde erkeğin evi geçindirmekle sorumlu birey olma rolü de toplumsal süreçlerde öğretilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünde kadının konumu ev içinde tanımlanırken erkek evin dışında eve gelir getiren aileye bakmakla yükümlü kişi olarak belirlenir.

Toplumun tüm düzeylerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmek gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın bir aracı olarak kurulan ulusal mekanizmalar son zamanlarda giderek artan bir şekilde devlet örgütlenmesi içinde haklarını kazanmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin tüm plan ve politikalara yerleştirilmesi giderek daha çok kabul görmekte ve daha geniş uygulama alanı bulmaktadır.

Bu mekanizmaların mali açıdan çeşitli güçsüzlükleri vardır. Buna karşın, pek çok ülkede siyasi iradenin tam olarak uygulanmaması, insangücü ve mali kaynakların yetersizliği cinsiyet ayrımcılığının engellenmesinin önünde temel sorun olarak devam etmektedir. Bunun yanı sıra, bir çok ülkede, ulusal öncelikler arasında

toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilk sıralarında yer almaması, devlet yapılanmasında eşitlik konusunun hala marjinal bir konu olarak algılanması, otorite zafiyeti, ve sivil toplum örgütleri ile güçlü bağların kurulamaması cinsiyet ayrımcılığının devam etmesine neden olmaktadır (KSSGM, 1995,36).

Bu duruma göre kadını cinsiyet ayrımcılığına karşı güçlendirmenin beş önemli maddesi bulunmaktadır. Bunlar:

- Kadının kendi değerinin farkında olması,
- Tercih yapma ve tercihlerini uygulama hakkı,
- Fırsat ve kaynaklara erişim hakkı,
- Gerek hane gerekse hane dışında yaşamları üzerinde kontrolleri olma hakkı,
- Daha adil bir ekonomik ve toplumsal düzeni yaratmaya yönelik toplumsal değişimi etkileyebilme yeteneğidir (Hotar,2008,2).

3. 9. ŞİDDET VE CİNSEL TACİZ

Kadına karşı şiddet, kadına karşı ayrımcılığı kurumsallaştıran ataerkil ilişki sistemini sürdürmede baş vurulan bir araçtır. Kadınların, kendi yakınları tarafından dayak, tecavüz, işkence, öldürme gibi fiillere maruz bırakılmaları yakın zamana kadar özel yaşam ve aile mahremiyeti içinde algılandığı için insan hakları mücadelesinin dışında kalmıştır. Ayrıca, kadına yönelik şiddetin egemen ilişkilerin temelinde yatan eşitsizliklerle ilişkili olduğu ve diğer hak ve özgürlüklerin ihlalinin bir sonucu olarak evde/sokakta, savaşa/barışta, devletin ya da özel aktörlerin elinde sürdürüldüğü gerçeği de bilinmemekteydi (Ertürk,2004,2).

Kadına yönelik şiddet tüm dünyada hala en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorun uzun bir zaman sürecinden geçerek günümüze dek taşınmıştır. Kadına yönelik şiddet Pekin Eylem Platformunda, “Kadının fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya

sonuçlanması muhtemel olan, bu tür hareketlerin tehdidini, baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, ister toplum önünde ister özel hayatta meydana geliş olsun, cinsiyete dayalı her türden şiddet” olarak tanımlanmıştır. Şiddet ne biçimde olursa olsun kadınların hayatına korku ve güvensizliği sokmakta, temel hak ve özgürlüklerini kullanmalarını engellemektedir. Özellikle aile içi şiddet, yaygınlığı tam olarak bilinemeyen, aile mahremiyetinin bir unsuru olarak görülerek gizlenen, bu sebeple de mücadele edilmesi ve önlenmesi güç bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddet ister kamusal alanda ister özel alanda gerçekleşsin kadının insan hakları ihlali olarak kabul görmektedir. Şiddet ister özel alanda ister kamusal alanda gerçekleşsin bunu ortadan kaldırmaya yönelik pek çok yasal ve idari önlem alınmaktadır. Bu sorunu çözmek üzere, bazı ülkeler koruyucu yasal düzenlemeler geliştirmişlerdir. Şiddeti ortadan kaldırmak üzere çok disiplinli, kapsamlı programlar da geliştirilmiş bulunmaktadır (KSSGM, 2008, 30-31). Tüm bunlara rağmen, kadın ve kız çocukları şiddete ve cinsel tacize maruz kalmaya devam etmektedirler. Şiddet uygulayanlara yönelik rehabilite programlarının eksikliği, cinsel taciz ve şiddet konusunda veri eksikliği, sosyo-kültürel değerler nedeniyle aile içindeki her tür şiddetin ve tacizin görünmez halde kalmaya devam etmesi, kadının fiziksel, psikolojik, cinsel şiddete maruz bırakılmaktadır.

3. 10. KARAR ALMA MEKANİZMALARINDA KADININ STATÜSÜ

20.yy’ın özellikle son çeyreği, dünyanın her tarafında kadın hareketlerinin yoğun biçimde yaşandığı bir dönem olmuştur. Kadınlar bu yüzyılda toplumsal eşitlik ve siyasal haklar konusundaki mücadeleleri ile oldukça başarılı bir profil çizmişlerdir. Dünyanın yarısını oluşturan bu demografik grup içindeki öncü kadınlar, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarla başa çıkmanın ilk adımının kadının statüsünü gerek aile içinde gerekse toplum düzeyinde yükseltmek olduğunu ve kültürel anlamda sorunların çözülmesinin önemini vurguladılar. Çünkü ancak bu başarıldığı zaman kadın, kendi haklarının bilincine varacak, onları kullanabilecek, koruyup geliştirebilecekti. Örneğin, kültürel anlamda daha rahat bir refah seviyesine

ulaşabilen kadınlar, daha iyi ve daha kolay iş bulma olanaklarına sahip olacaktır (Arat, 2002, 2).

Ulusal ve uluslararası düzeylerde kadının temsil oranının düşük olması, yasalarla uygulamaların farklılığı, geleneksel roller nedeniyle kadınların karar alma mekanizmalarında eşit bir şekilde yer alamaması sorun alanları olmaya devam etmekte buna karşın, bir çok ülkede kurulan ulusal mekanizmalar ve karar alıcı pozisyonlardaki kadınların arasında gelişen işbirlikleri sürdürülmektedir. Kota uygulamaları ve diğer araçlarla olumlu ayrımcılık politikalarının geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi sonucunda bu alanda önemli aşamalar kaydedildiği belirtilmektedir (KSSGM,1995,23).

Karar alma mekanizmalarında erkek yöneticilerin kadınlar aleyhine önyargıları etkili olmakta ve kadınlar genellikle orta kademe yöneticiliklerin ötesine geçememektedir. Bu durum sadece kamu veya özel sektör işyerlerinde değil, çalışanların örgütlendiği meslek kuruluşları ve sendikalarda da geçerlidir. Bu mekanizmalarında yer alan kadınların sayısını artırmaya yönelik uluslararası, ulusal işbirlikleri ve sivil toplum örgütlerinin yadsınamaz katkıları ile kadınların karar alma mekanizmalarına tam ve eşit katılımı konusunda oldukça önemli bir mesafe kaydedilmiş olmasına rağmen, kadınların özellikle aile içindeki geleneksel rolleri, mali açıdan güçsüzlükleri karar alma mekanizmalarında yer almalarını engellemektedir (Şahin, 2003, 34).

4.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLARIN TARİHÇESİ VE KONUMU

4. 1. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHÇESİ

Dünyada kadın işgücünün ekonomik olarak incelenmesi sanayi devriminden sonra ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de kadınlar ekonomik ve sosyal olarak kazanımlarını daha çok Cumhuriyet döneminde elde etmişlerdir.

4. 1. 1.Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü

Tarih boyunca Türk kadınının konumu incelendiğinde birçok farklı durum gözlenmektedir. Göçebelik döneminde Türk kadını, devrinin erkek tipine yaklaşmaktadır. Onun gibi ata biner, ok atar, kılıç kuşanır, düşmanla savaşırdı. Yerleşik düzene geçilmesi ile birlikte Türk kadını daha pasif bir role geçmiştir (Doğramacı, 1997, 3). Osmanlı öncesi göçebe dönemde toplumda kadın, aşiret içindeki toplumsal yaşama dolayısıyla üretime yoğun biçimde katılmaktaydı. Osmanlı Devleti'nin kurulması ile birlikte yerleşik hayata daha çok geçen kadının statüsünde değişme oldu.

Osmanlı Dönemin'de kadına bakıldığında, kadının toplumsal gelenek ve görenekler çerçevesinde yerinin korunduğu ve evinde ailenin geçimine katkıda bulunduğu görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde ekonomik yaşam 19. yy. başlarına dek tarım, hayvancılık, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı olmuştur. Dokuma, maden, savaş sanayi gibi bazı geleneksel sanayi kollarında ücret karşılığı çalışan kadınlarda yer almıştır (Ekmekçi, 2004, 30).

16. ve 17. Yy'dan itibaren Osmanlı yönetici sınıfları, kadınların İslami kurallar çerçevesinde, erkeğin arka planında kalması gerektiği görüşüyle hareket etmişlerdir. Bunun sonucunda da kadınları toplum yaşantısının dışında tutmak üzere kararlar aldılar. Öyle ki kadınların ticari faaliyetlerinden alıkonulması, kılık kıyafetlerinin düzenlenmesi, hatta belli günler sokağa çıkmalarının yasaklanmasını

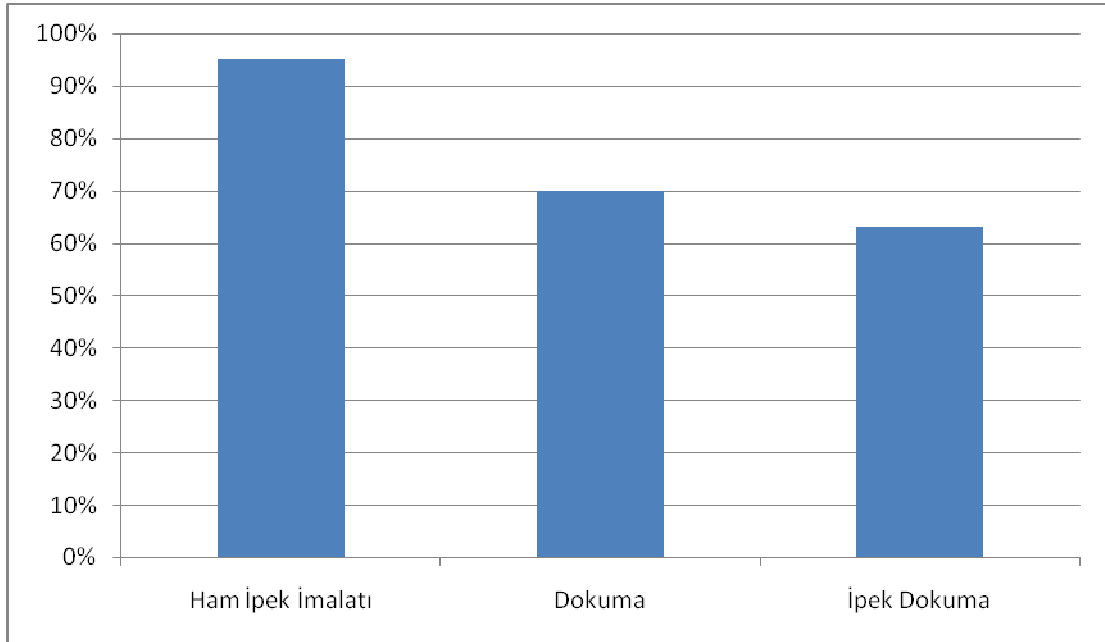
öngören padişah fermanları çıkarılmıştır. Üst sınıflara mensup kadınlar da toplumdan kopuk ve kapalı bir kültür içinde yaşamak zorunda kalmışlardır. Osmanlı tarihi boyunca kültürel anlamda ürünler veren kadın sayısı bu nedenle ki oldukça azdır (Çakmak, 2001, 41).

Kadının toplumsal statüsü, 1839 Tanzimat Fermanı ile resmi boyutta tartışılmaya başlandı. Bu fermanla birlikte kadınlara bazı haklar verilmiş ve kadınlar da konularını yavaş yavaş tartışmaya başlamışlardır. Tanzimat hareketinden sonra, Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı toplumunun duyarsız kalması mümkün değildi. Osmanlı Devleti'nde başlayan bu batılılaşma hareketi kadınlar açısından önemli olmuştur. 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmış, takip eden süreçte 1857'de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünen bazı aydınların öncülüğünde, 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız ortaokulları, 1863'te ilk sanayi okulları, 1870'te kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde ise İnas Darülfünunu adı ile kızlar üniversitesi açılır. Ancak bu modern kurumlardan çok küçük bir topluluk, üst sınıflara mensup ve büyük şehirlerde yaşayan kadınlar yaralanabilmekteydi. Yine de az sayıdaki bu okur yazar kadınlar, Osmanlı kadınının çehresinin değişmesine katkıda bulunmuşlardır. II. Meşrutiyet döneminde aydın kadınlar, kadının statüsünün değiştirilmesi amacıyla, Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi bugünkü anlamda feminist derneklerin kuruculuğunu yapmışlardır (Çakmak, 2001, 41).

Ülkedeki sanayileşme çabalarının gelişmesi ile kadınların istihdamda yer almaları paralellik arz etmiş ve 1850'den sonra kadınlar özellikle tekstil işyerlerinde yoğun olarak çalışmaya başlamışlardır. O yıllarda İzmir ve Uşak civarlarında çoğunluğu Avrupalılar tarafından işletilen halı atölyeleri bulunmaktaydı ve bunların sadece bir tanesinde 300 tezgah kullanılmakta, bu tezgahlarda da 3000 kadın işçi çalışmaktaydı. Bu döneme ilişkin belgelerde, Rumeli ve Anadolu'da halı atölyelerinde çalışan genç kızların yılda 400 kuruş kazandıkları bilinmektedir. 1860 yıllarında Bursa İpek Fabrikalarında müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya

başlamışlardır. 1913 ve 1915 yıllarında ilk kez sanayi sayımı yapılmış ve buradan çıkan sonuçlar çalışan kadın sayısını arttığını göstermektedir. Buna göre, çalışanların 1/3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu kadınların çoğu dokuma işkollarında çalışmaktadırlar. Şekil 10'a göre ham ipek imalatında çalışanlar %95'ini, konserve işlerinde çalışanlar %71'ini, dokumada çalışanlar %70'ini, ipek dokumada çalışanlar %63'ünü oluşturmaktadır. Bunun yanında kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında kadın işçiler çoğunluktadır (TİSK, 1999, 42).

Şekil 10. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücünün Yoğun Olduğu Alanlar



Kaynak: TİSK Seminerleri I-II (1999)

Bu dönemde kadın emeğinden en fazla yararlanan sanayi kolu dokumacılıktır. Özellikle 1850'den sonra dokuma işlerinde kadın emeği yoğun olarak kullanılmıştır. Özellikle 1860 yıllarında Bursa İpek Fabrikalarında müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. İzmir ve civarındaki yaklaşık 300 tezgahta, sürekli olarak 3000 civarında kadın işçi çalışmıştır (Aydın, 1999, 73).

Birinci Dünya Savaşı ülkemizdeki toplumsal yapıda da zorunlu değişikliklere de yol açmıştır. Osmanlı Devletindeki müslüman kadınlar da farklı alanlarda çalışmaya başlamışlardır. 1916 yılında Harbiye Nazırı Enver Paşa ve eşinin

uğraşlarıyla “Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi” adıyla bir örgüt kuruldu. Müslüman kadınları değişik alanlarda daha fazla istihdama sokmak amacıyla kurulan kuruluş, yoğun ilgiyle karşılaştı ve iki buçuk ayda 14. 000 kadın iş için başvurdu. Bir yıl içinde işe yerleştirilen kadın sayısı 8. 860 kişiye ulaşmıştır (Mardin, 2000, 6).

Cemiyete yapılan çok sayıdaki kadının iş talebini karşılayabilmek için şubeler de açılmaya başlanmış ve buralarda el işleri gibi fazla sermaye gerektirmeyen işlerde üretime geçilmişti. Cemiyet, kısa sürede en fazla işçi çalıştıran bir kuruluş haline gelmişti. Cemiyet, iş verdiği ya da işe yerleştirdiği her kadının ücretinden %15 kesinti yapıyordu ve bu da önemli bir gelirdi. Bu kaynaklar, yeni iş alanları açmak ve savaş nedeniyle kimsesiz kalan kadınlar için kalacakları yerler yapmak için kullanılıyordu (Yaprak, 2003, 102).

1917 Karamnamesi ile evlilik yasal bir çerçeveye bağlanmış, kadınlara ilk defa boşanma hakkı verilmiştir. Çok eşlilik ise kadının rızasına bağlanarak sınıflandırılmıştır (Çakmak, 2001, 41). Türk kadınının evinin dışında çalışma yaşamına girişi, ülkenin içinde düştüğü ekonomik zorluklar nedeni ile artmıştır. Aileye ekonomik olarak katkıda bulunmak zorunda kalan kadınlar bu nedenden dolayı iş hayatına girmeye başlamışlardır. Ekonomik nedenlerle başlayan kadının ücretli çalışması, Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir.

4. 1. 2. Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Kadın İşgücü

Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 tarihinde Atatürk'ün önderliğinde pek çok alanda köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu dönemde kadın ve kadın işgücü ile ilgili önemli değişiklikler olmuştur. Türkiye’de kadının işgücü piyasasıyla tanışması, emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında artmıştır. Bununla birlikte, savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla birlikte

kadınların büyük kısmı yine geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Mardin, 2000, 14).

1924 Anayasası(Teşkilat-i Esasiye Kanunu), ilk öğretimi kadın-erkek ayrımı yapmadan tüm çocuklar için zorunlu tutmuştur. Yine 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile de bugünkü çağdaş örgün eğitimin esasları tesbit edilmiş ve milli eğitimin temeli oluşturulmuştur (Doğramacı, 1997, 81).

4 Ekim 1926'da kabul edilen Medeni Kanun ile yapılan değişikliklerle, kadınlar erkeklerle eşit olanaklara sahip olmuşlardır. Medeni Kanunda Osmanlı düzeninde kadının hukuki statüsünü belirleyen ve kadını erkekten düşük statüde tutan esaslar yerine, modern kadının statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek yasa önünde, evlilik, boşanma, velayet, veraset gibi konularda eşit haklara sahip olmaktadır. Çok eşli evlilik kurumu tarihe karıştıyordu. Bir hamlede kadının statüsünü çok ileri bir düzeye getiren bu düzenleme, yine de kadın statüsünü "aile" kurumu çerçevesinde düzenlediği için kadın erkekle tam eşit bir statüye gelebilmiş değildi (Çakmak, 2001, 44).

Uygulanan ekonomik sistemin liberal olarak nitelendirildiği ilk dönemlerde hızlı ekonomik kalkınmayı sağlayabilmek amacıyla yerli sanayinin kurulması ve geliştirilmesi için özel kesime ayrıcalık verilmiştir. Ancak 1930'lardan sonra, 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalımında etkisi ile devlet, doğrudan yatırımcı olarak tekstil, çimento, madencilik, şeker sanayi gibi alanlara yönelmiş ve devletçi bir ekonomi politikası izlemiştir. İşçi sayısının, dolayısıyla kadın işçi sayısının da artmasına neden olan bu gelişmelerin yanı sıra, hukuksal alanda da kadınlar lehine düzenlemeler yapılmıştır (Yaprak, 2003, 105). 1945 yılında kabul edilen "İş kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" Türkiye'de yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur (Altan, 1980, 70).

Kemalist modelin çağdaşlaşma yolunda yarattığı yapısal değişikliklerin, kadınlara eğitim ve çalışma olanağı sağladığı görülebilir. Cumhuriyet Türkiye'si, kişilerin, kendilerini eğitip, sosyo-ekonomik statülerini yükseltebileceği bir fırsat alanı yaratmıştır. Yaratılan bu fırsat alanından kadınlar da kendisine düşen payı

almışlardır. Özellikle kentsel alanda, miras, boşanma, eğitim, çalışma haklarından yararlanan bir kadın kesiminin oluştuğunu söyleyebiliriz (Arat, 1992, 79). Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımları yaklaşık olarak 1950'lere dayanmaktadır. 1950'li yıllarda kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve zorunlu kalınmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemekteydi. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş olanakları yaratmaktaydı. 1970'li yıllardan itibaren gerek kentsel yaşamın yarattığı koşulların olumsuz dayatmaları gerekse kent kültürünün etkisine bağlı olarak, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır. Ancak 1980'li yıllardan itibaren kadınların çalışma talebine karşılık sanayi sektörü aynı oranda istihdam olanağı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş, daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmıştır (Ecevit, 1995, 120-121).

24 Ocak Kararları olarak anılan ve 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithal ikameci anlayış yerine, ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdama yansıyamamıştır. Özellikle sanayi sektöründe, ürünün üretiminde yaşanan bu gelişmelerin nedeni, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasından değil mevcut olan, ancak atıl konumda bulunan kapasitenin arttırılmasından kaynaklanmıştır. Ancak 1990'ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimizasyonu nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980 yılında kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmasına neden olunmuştur. Sadece 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı % 20'ler dolayındadır (Ecevit, 1995, 122).

4. 2. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU

4. 2. 1. Günümüz Türkiye’sinde Kadın İşgücü

Türkiye’de kadınlarımız siyasi ve hukuki haklarını pek çok batı ülkesinden daha önce elde etmişlerdir. Ancak, kadınların çalışma yaşamına katılımı, dünyada olduğu gibi ülkemizde de sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişimle beraber gerçekleşmiştir. Ülkemizde kadın işgücünde yıllara göre artış gözlenmekte fakat, gerek piyasada sorunlara çözüm bulmakla gerekse işgücünde standartları yakalama açısından gerekli seviyelere ulaşamamıştır.

Kadın işgücü özellikle cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra büyük aşamalar göstermesine karşılık henüz gelişmiş ülkeler seviyesinde değildir. Türkiye’de kadının tarımsal ve el zanaatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması ancak Cumhuriyet sonrası mümkün olabilmıştır. Kadının kentsel alanda çalışma hayatına girmesi, II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile artmıştır. Türkiye’deki kadın işgücü yeni sanayileşen ülkeler ve bazı az gelişmiş ülkelere benzeyen özellikleriyle dikkat çekmektedir.

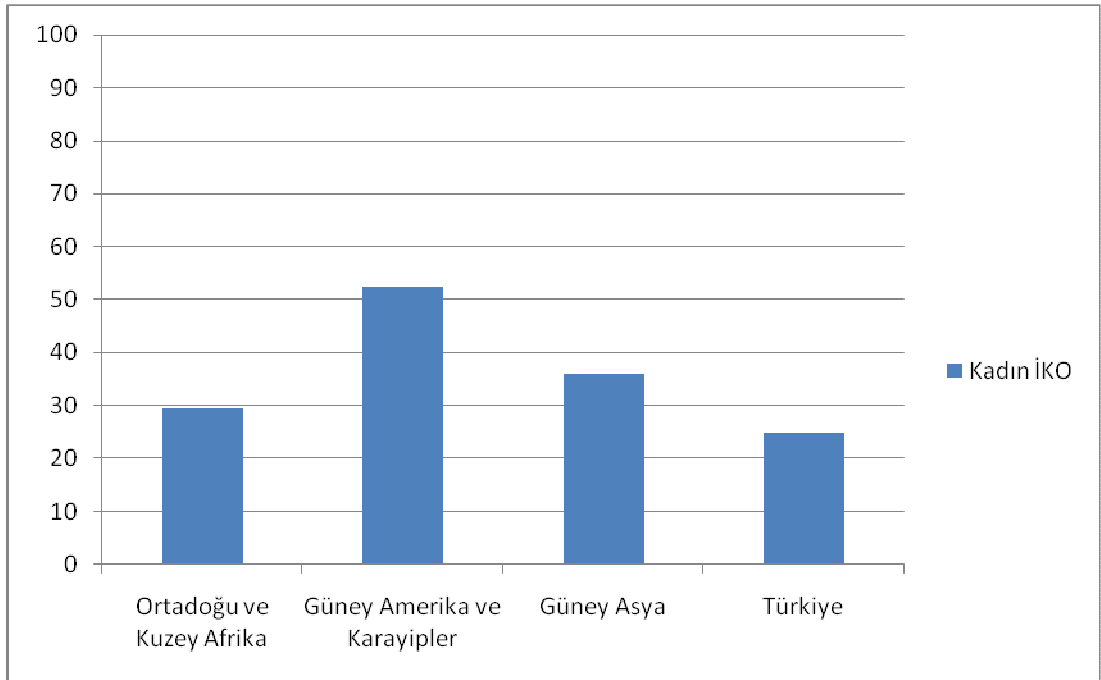
Türkiye’de kadın işgücünü değerlendirmek gerekirse, bir çok alanda özellikle eğitim ve beceriyi gerektiren alanlarda kadınların istihdamda yer sahibi oldukları ve oranının hiç de diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında az olmadığı gözlemlenir. Özellikle bilim alanında kadın işgücü erkekler ile neredeyse eşit düzeydedir. Sosyolojik açıdan soruna yaklaştığımızda, aile ve bireysel düşünce yapıları çağdaş ve, ekonomik açıdan özgür, bilimselliği esas almış olan kadın bireylerin , eğitimde ve iş hayatında diğer kadınlardan önde oldukları görülür. Kadınların istihdam sektöründe yer almaları toplumdaki çağdaşlıkla paralel gitmektedir. Türkiye’nin sosyal yapısı nüfus yoğunluğu ve ülkenin büyüklüğü göz önüne alındığında özellikle de ülkede yaşanan çeşitli iç ve dış mihraklı yaşamı zorlu bir biçimde etkileyen bölücülük sorunları karşısında kadın istihdamının yine de fazla gerilemediği gözlemlenmektedir (Erdut, 2000, 4).

Günümüz Türkiye'sinde Kadın işgücünü, işgücüne katılım oranı, işsizlik ve istihdam durumu, sektörel dağılım, eğitim durumu, yaş durumu ve kayıtlılık durumuna göre inceleyeceğiz. Bu incelememizle birlikte günümüzde Türkiye'de kadın işgücününün konumunu grafik ve tablolarla incelemeye çalışacağız.

4. 2. 2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

Türk kadınlarının işgücü piyasasındaki yerinin bilinmesi kadın işgücünün konumunun açıklanması açısından büyük önem taşımaktadır. İşgücü piyasasındaki konum açısından en önemli gösterge İKO'dur. Türk kadını ekonomideki dönüşüm sonrasında, çalışma yaşamında istediği düzeye halen gelememiştir. Bugün hala Türk kadının İKO'su gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre çok düşük kalmıştır. Şekil 11'de gösterildiğine göre bölgesel kadın İKO ortalamaları, Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da % 29,5, Güney Amerika ve Karayipler'de % 52,4, Güney Asya'da % 36,0'dır. Türkiye'de ise 2006 yılında İKO 24,8% ile gelişmekte olan bu bölgelerin ortalamalarının bile altında kalmıştır (ILO Küresel Eğilimler Raporu 2007).

Şekil 11. Gelişmekte olan Ülkeler ve Türkiye Kadın İKO Karşılaştırılması (%)



Kaynak: ILO Küresel Eğilimler Raporu (2007)

Tablo 2. Dünya’da İKO (%)

Ülke	Erkek İKO	Kadın İKO
Cezayir	47	7
İran	75	11
Batı Yakası ve Gazze	67	14
Pakistan	83	18
Mısır	69	18
Suriye	75	19
Guatemala	74	23
Tunus	69	24
Amman	78	25
Türkiye	72	25
Bengaldeş	87	26
Fas	77	27

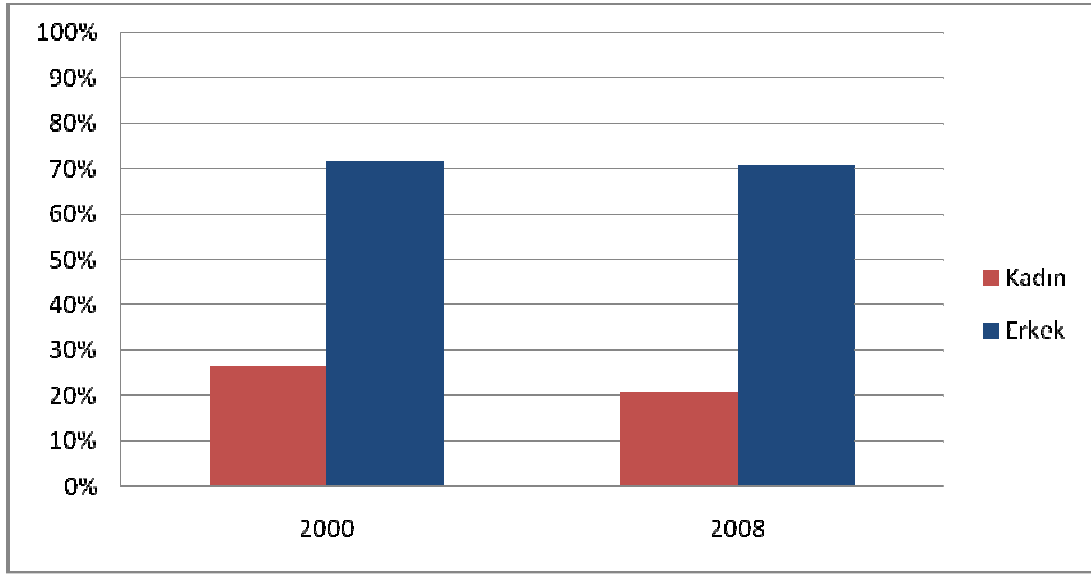
Kaynak : 2001 OECD İşgücü İstatistikleri

Tablo 2 bize ülkemizin sadece OECD değil, dünya sıralamasında bile ekonomik gelişmişlik düzeyi olarak bizden çok daha az gelire sahip ülkelerden daha kötü durumda bir İKO’ya olduğunu göstermektedir. Türkiye, OECD İstatistiklerine göre 2001 yılında kadın İKO’ya göre 130 ülke arasından sondan 120.sıradadır. Türkiye erkek/kadın İKO farkı açısından sondan 18. ülke ve kadınların yetişkin işgücü içerisindeki payı %26 ile de yine sondan 18. sırada olduğunu görüyoruz. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı dünyadaki en düşük oranlardan biri olması nedeni ile ekonomik gelişmişlik düzeyi ile uyumsuz olarak kadınların işgücü piyasasından dışlandığını görmekteyiz.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere kıyasla çok düşüktür. TÜİK verilerine göre, 2000’de kadınların işgücüne katılım oranı %26,6 iken

2008’de bu oran % 20,8 olmuştur. Erkeklerde işgücüne katılma oranlarında 2000’de %73,7 2008’de bu oran %70,5’dir. Bu oranlar gözönüne alındığında günümüzde kadınlar ve erkekler arasındaki işgücüne katılma oranları farklar açıkça görülmektedir. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımı sağlanamamış, çağdaş anlamda ücretli çalışma yaygınlaşmamıştır.

Şekil 12. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları (2000-2008) (%)



Kaynak:TÜİK Hane Halkı İstatistikleri

AB genelinde ortalama %56,3 düzeyinde olan işgücüne katılma oranı 2008 yılı itibarıyla ülkemizde %20.8’dir ve bu oran giderek azalmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı ise erkeklerin ancak üçte biri kadardır. İşgücüne dahil olmayanların yaklaşık yarısını ev kadınları oluşturmaktadır (ILO 2008 Raporu).

Ülkemizde işgücüne katılım son yıllarda oldukça düşük seviyelere gerilemiştir ve yıllar itibarıyla da azalma eğilimindedir. TÜİK verilerine göre, 2000 yılında kurumsal olmayan çalışma çağındaki 15 yaş üstü nüfusun sadece %49,9’i işgücü piyasasında yer almakta iken, 2006 yılında nüfusun %48’i işgücü piyasasında yer almıştır. Kadın nüfusu açısından incelersek yine azalma söz konusudur. Cinsiyete göre işgücüne katılma oranlarına bakıldığında kadınların işgücüne katılımları erkeklere kıyasla çok düşüktür ve yıllar itibarıyla azalmaktadır. Erkeklerin işgücüne katılma oranı 2008 yılında %73,7 iken, 2006 yılı için %71,5’dir.

Kadınlarda bu oran sırasıyla %26,6 ve %24,9'dur. Bu durum kadınların işgücüne katılımının kentlerde son derece sınırlı kalmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3. Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)

	(15+yaş)		
	2000	2003	2006
Türkiye	49,9	48,3	48,0
- Erkek	73,7	70,4	71,5
- Kadın	26,6	26,6	24,9
Kent	44,1	43,8	45,5
- Erkek	70,9	68,9	70,8
- Kadın	17,2	18,5	19,9
Kır	58,7	55,5	52,2
- Erkek	77,9	72,9	72,7
- Kadın	40,2	39,0	33,0

Kaynak:TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

İşgücüne katılma oranına kent kır ayrımında bakıldığında kırdaki işgücüne katılma oranının kentten daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 3'te görüldüğü üzere 2000 yılında %40,2 seviyesinde olan kırsal kesimdeki kadın işgücüne katılım oranı 2006 yılında %33'e gerilemiştir. Bu durum özellikle kırsal kesimde artan göç nedeni ile oluşmuştur. 2006 yılına gelindiğinde 1990'lı yılların sonunda kent ve kırdaki kadın işgücü oranları arasında var olan uçurumun azaldığı görülmekle beraber, hala büyük bir fark bulunmaktadır. Diğer yandan, kırdan kente göçün yaratmış olduğu etki, kırsal alandaki kadın işgücüne katılım oranlarının düşmesine neden olmuştur.

Kadının işgücüne katılma oranındaki düşmesinin temelinde, tarım istihdamının azalması ve kırdan kente göç olgusu yatmaktadır. Kırdan kente göç ile birlikte, kırdaki işgücü içinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmektedir.

Diğer taraftan, kentlerde işlerin belirli beceriler gerektirmesi buna karşın kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranının kırsal yerlerde daha yüksek görünmesinin bir diğer nedeni, buradaki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır. Türkiye’de, global eğilimin tersine 1950’lerin ortalarından başlayarak kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmektedir. Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılma oranı oldukça düşüktür. Ayrıca, kadınların birçoğu evde çalışmaktadır bu da kadınların ücretsiz ve sosyal bir güvencelerinin olmadan çalıştığının göstergesidir. Bu oranının düşüklüğü özellikle köyden kente göçün artması ile artmıştır. Kırsal kesimdeki kadınlar da istihdam açısından önemli sorunlar yaşamaktadırlar.

Ülkemizde hala kırsal kesim ve kayıt dışı sektör, kadınlar için temel istihdam alanı olmaya devam etmektedir. Hane Halkı İşgücü Anketleri Mayıs 2008 sonuçlarına göre bugün Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı % 21.2 dir. 1990 da ise bu oran %36 olarak gerçekleşmişti. Halihazırda %21.2 olan istihdamın, %16.3’ü kentlerde, %31.1’i kırsal alandadır.

Tablo 3’den de görüleceği üzere ülkemizde yıllar itibariyle İKO sürekli olarak düşmektedir. Bunların nedenleri aşağıda sıralanmıştır (Aytaç, 2001, 3):

- Yüksek nüfus artış hızı,
- Kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliği,
- Çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla istihdama girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması,
- Kadınların eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamaları,
- Tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması ve kente göç,
- Yüksek işsizlik ortamında kişilerin iş bulmaktan ümidini kesmesi ve iş aramaması,

- Ortalama eğitim süresinin uzaması,
- Erken emeklilik,
- Kayıtdışı ve enformal ekonominin varlığı,
- Sermaye birikiminin yetersizliği.

4. 2. 3. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu

İşsizlik geçmişte olduğu gibi günümüzde de tüm ülkelerin ortak sorunudur. Günümüzde devletlerin en önemli sorunlarından biri haline gelen işsizlik, ulusların kalkınmaları önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır. İstihdamın geniş kitlelere yayılması, ekonomik üretkenliğin ve sosyal gelişmişliğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, işsizliği ortadan kaldıracak veya kabul edilebilir seviyelere çekecek plan, program ve yasalara ihtiyaç vardır (Alptekin,Kaya,2008,1)

Tablo 4. Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdam ve İşsizlik Durumu

	2000		2003		2006	
	Türkiye	Kadın	Türkiye	Kadın	Türkiye	Kadın
Kurumsal olmayan sivil nüfus (bin kişi)	66.187	33 129	69.479	34 787	72.606	36.392
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus(bin kişi)	46.211	23 295	48.912	24 652	51.668	26.067
İşgücü(bin kişi)	23.078	6 188	23.640	6 555	24.776	6.480
İstihdam edilenler (bin)	21.581	5 801	21.147	5 891	22.330	5.810
İşsiz (bin kişi)	1.497	387	2.493	663	2.446	670
İşgücüne katılma oranı (%)	49,9	26,6	48,3	26,6	48	24,9
İşsizlik oranı (%)	6,5	6,3	10,5	10,1	9,9	10,3
Tarım dışı işsizlik oranı	9,3	13,5	13,8	18,9	12,6	17,9
İstihdam oranı (%)	46,7	24,9	43,2	23,9	43,2	22,3

Kaynak:TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (2007)

Tablo 4’e göre, Türkiye’de kadın işsizlik oranı 2006 yılında kadınlarda işsizlik oranının %10.3 olduğu ve tarım dışı işsizlik oranının %17.9 olduğu görülmektedir. Bu tablo özellikle kadın işgücü açısından olumsuz sonuçlar

göstermektedir. Yıllar itibarı ile kadın işsizlik oranları gittikçe artmaktadır. Kadınların gerek işgücüne gerekse istihdama katılımlarındaki düşüşe en önemli neden olarak tarımın ekonomideki payının gittikçe azalması ve kırdan kente yaşanan göç gösterilebilir. Kırdan kente göç sonucu kadınlar tarım sektöründen kopmakta ve sanayi ve özellikle hizmet sektörüne yönelmektedirler. Birtakım nedenlerle de kadınlar genellikle emek yoğun, düşük ücretle ve büyük ölçüde ev eksenli çalışmalarda yer almakta dolayısıyla kadınların istihdam alanında sağladığı katkı görünür olmaktan uzak kalmaktadır. Türkiye'de işsizlik oranının Tablo 4'ten de görüldüğü üzere çok yüksektir gerçekten Türkiye gibi nüfusunun büyük bir bölümü tarımsal üretim yapan bir ülkede çalışanlar yılın büyük bir bölümünde boş oturmaktadır. TÜİK verilerine göre özellikle tarım sektöründeki istihdamın azalmasına paralel olarak 2000 yılında %24,9 olan kadın istihdam oranı, 2006 yılında %22,3'e düşmüştür. Ülke ekonomisinde gerçekleşen büyüme yeteri kadar kadın istihdamı yaratamamaktadır. Ayrıca kent/kır ayrımına bakılırsa 2000 yılında kadın istihdam oranı kentte % 15,0 iken kırdaki oran %39,4'tür, 2006 yılında ise kentte %16,0 kırdaki oran ise %32,3'tür. Kırdaki kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi konumunda istihdamda görünürken kente göç ettiklerinde düşük nitelikleri ve geleneksel yapı nedeniyle istihdam dışında kalmaktadırlar.

4. 2. 4. Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Günümüzde kadınların çalışma yaşamına katılmaları bakımından hala bir tarım toplumu olma niteliğinde olan Türkiye'de, diğer alanlarda kadınların yeterince istihdam edilmedikleri görülmektedir. Tablo 5'te istihdamın sektörel dağılımı kadın/erkek ayrımı yapılarak gösterilmiştir. İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre ayrımını Tablo 5'teki verilere göre incelediğimizde, 2000 yılında istihdam edilen kadınlar içinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların payı %60,5 iken, erkeklerin payı %27'dir. 2006 yılında ise bu oran kadınlarda %48,5, erkeklerde %19,8'dir. 2000 yılında istihdam edilen kadınların %12,6'sı, erkeklerin %19,5'i, 2006 yılında istihdam edilen kadınların %14,4'ü, erkeklerin %21,6'sı sanayi sektöründedir. 2000 yılında istihdam edilen kadınların %26,9'u, erkeklerin %53,5'i, 2006 yılında istihdam edilen kadınların %37,1'i, erkeklerin %58,6'sı hizmet sektöründedir.

Tablo 5. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

	(15+yaş)		
	2000	2003	2006
TARIM	36,0	33,9	27,3
- Erkek	27,0	24,4	19,8
- Kadın	60,5	58,5	48,5
SANAYİ	17,7	18,2	19,7
- Erkek	19,5	20,2	21,6
- Kadın	12,6	12,9	14,4
HİZMET	46,3	47,9	53,0
- Erkek	53,5	55,4	58,6
- Kadın	26,9	28,6	37,1

Kaynak:TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların çoğu tarım sektöründe istihdam edilmekte ancak bu oran azalma eğilimi göstermektedir. Tarımda istihdam edilen kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi konumundadır. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan bilgilere göre 2006 yılında tarımda istihdam edilen kadınların %74,4'ü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Özellikle kırsal kesimden kentlere yoğun göç sonucu tarım kesiminde üretken faaliyet içerisinde bulunan ve ücretsiz aile işçisi olarak yer alan kadınların, göçten sonra kentlerde iş bulma imkanlarından yoksun olarak, kentlerdeki düşük ücretler ile birlikte işgücüne tam olarak katılamamaları, tarım sektöründeki ücretsiz aile işçiliğini azaltarak, tarım dışı sektörlerdeki ücretli işçiliği artırmıştır. Sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam oranlarında artış görülmekte, özellikle hizmet sektöründe büyük oranda artış gerçekleşmiştir.

Toplam istihdam içerisinde kadının tarım sektöründeki payı, 2000 yılındaki %60,5 seviyesinden 2006 yılında %48,5'e düşmüştür. Tarım sektöründen ayrılan kadın işgücünün tamamının sanayi ve hizmetler sektörlerinde istihdam edilemeyişi, söz konusu dönemde kadın istihdam oranının düşmesine neden olmuştur.

Tablo 6. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%)

(15+yaş)						
	2000		2003		2006	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
Ücretli	41,6	30,8	46,8	32,3	52,2	41,1
Yevmiyeli	11,9	4,4	8,7	5,9	7,7	5,6
İşveren	6,8	0,7	6,6	0,7	6,9	1,2
Kendi hesabına	29,4	11,8	29,7	12,2	27,2	13,1
Ücretsiz aile işçisi	10,4	52,1	8,2	49,0	6,0	39,0

Kaynak:TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 6'daki TÜİK verilerine göre Türkiye'de enformel sektörün ve bu sektörde kadın çalışanların ne kadar fazla olduğu tablodan görülebilmektedir. 2006 yılında ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin % 6'sı erkek, % 39'u kadın nüfustur. Özellikle işveren olarak çalışan kadınların azlığı dikkat çekmektedir. Henüz eşit dağılımdan çok uzak bir durum olsa bile, beyaz yakalı işlerde çalışan kadınların sayısı artmıştır. Bilimsel ve teknik işlerle profesyonel hizmetlerde çalışanlar arasında kadınların payı 1990'lı yıllarda %30'dan %35'e, idari personel içindeki payı ise %32'den %37'ye çıkmıştır (Aslantepe, 2005,37).

Ülkenin sanayileşmesi, istihdam alanlarının çeşitlenmesi gibi gelişmelere rağmen, kadınlar büyük oranda tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaktadırlar. Köyden kente göçle beraber tarımda çalışan kadın sayısında sürekli bir azalma olduğu görülmektedir. Tarımda çalışanlar azalırken imalat sanayi, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler gibi alanlarda ise önemli artışlar yaşanmıştır. Çalışan kadınların bu şekilde değişik alanlara yönelmeleri köyden kente göç yanında başka faktörlere bağlıdır. Özellikle eğitilmiş kadın sayısının artması önemlidir. Türkiye' de kadın işgücünün, gelişme sürecine bağlı olarak gerçekleşmesi gerektiği gibi, tarımdan diğer sektörlerle kayma

eğilimi çok yavaştır. Bu kayma bu şekliyle devam ettiği takdirde, tarımsal kadın istihdamının toplam istihdamdaki payının %10'lara düşmesi, ancak 2050'li yıllarda gerçekleşebilecektir (Tuzcu,2003,1).

4. 2. 5.Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlar emek piyasalarında daha iyi mesleklerde çalışarak yüksek gelirler elde edebileceklerinden, emek piyasaları dışında kalmalarının maliyeti artacak, dolayısıyla işgücüne katılma oranları artacaktır. Bu nedenle eğitim düzeyi kadınların ev dışında çalışma isteğini yönlendiren ve kadının işgücüne katılımını belirleyen en önemli faktörlerden birisidir. Çalışma hayatına katılım, eğitim düzeyi ile birlikte önemli ölçüde yükseliş göstermektedir. Düşük eğitilmiş kesimde bulunabilen işlerin ücretlerinin düşüklüğü ve kötü çalışma koşulları işgücüne katılımı olumsuz yönde etkilemektedir .

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

(15+yaş)						
	2000		2003		2006	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
Okuryazar olmayanlar	56,7	25,2	48,7	23,6	40,4	16,2
Lise altı eğitilmişler	74,9	23,0	70,7	23,4	70,8	21,8
Lise ve dengi meslek	70,8	31,8	69,0	28,9	73,6	31,4
Yükseköğretim ve fakülte	83,2	70,1	82,7	69,5	84,1	69,8

Kaynak:TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 7’de verdiğimiz eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranına baktığımızda kadınların 2000 yılında okuma yazma bilmeyenler için oranı %25,2, lise altı eğitilmişler için %23,0, lise ve dengi meslek lisesi mezunları için %31,8 ve yükseköğretim mezunları için %70,1 iken, 2006 yılında bu oran sırasıyla %16,2, %21,8, %31,4, %69,8’dir. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. TÜİK verilerine göre üniversite mezunu kadınların işgücü piyasasına katılım oranı 2006 yılında % 70 civarında iken, kentlerdeki ilköğretim mezunu kadınların katılım oranı % 16’dır. Bu tablonun diğer

önemli nedeni, işgücü piyasasında kadınlar için varolan işlerin genellikle emek yoğun, düşük ücretli ve güvencesiz olmasıdır. Yüksek okul mezunu kadınlar bu işleri tercih etmemektedirler. Türkiye genelinde ilkokul mezunu olan, hatta okuryazar olmayan kadınların da %30 dolayında işgücü içinde yer almasına karşın, kentlerde öğrenimleri olmayan veya düşük olan kadınların işgücüne katılımı çok düşmekte, buna karşın öğrenim ilerledikçe katılım oranı giderek yükselmektedir (Koray,1999,51).

Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (%)

	Kadın(%)	Erkek(%)
Kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürler	2,70	11,30
Profesyonel meslek grupları	8,80	5,80
Yardımcı profesyonel meslek grupları	7,00	5,50
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	8,60	5,00
Hizmet ve satış elemanları	8,30	12,40
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık, su ürünleri çalışanları	38,9	17,30
Sanatkarlar ile ilgili işlerde çalışanlar	5,70	17,20
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	3,90	12,80
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	16,10	12,60
Toplam	100,0	100,0

Kaynak:TÜİK Verileri

Tablo 8'den de görüldüğü üzere kadınların en fazla tarım, hayvancılık vb. işlerde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. İkinci sırada gelen nitelik gerektirmeyen işler imalat sanayinde ve hizmetlerdeki niteliksiz işleri kapsamaktadır. Kadınlar açısından dikkat çekici olan profesyonel ve yardımcı profesyonel mesleklerdeki oranlarının erkeklerinkinden yüksek olması, buna karşılık üst yöneticilik konumundaki oranlarının düşüklüğüdür. Erkekler açısından tarımsal meslekler ile sanatkarlık oransal olarak başa baş gitmekte, diğer meslek grupları ise birbirine yakın oranlarda bulunmaktadır. Üst düzey yöneticiler arasında kadınların çok düşük oranı işe alım süreçleri kadar işte yükseltme süreçlerinin de kadınlara yönelik ayrımcılık içerdiğinin açık bir göstergesidir (Kadın ve Ekonomi, 2008, 19).

OECD ülkeleri arasında Türkiye, kadın emeğinin işgücüne katılım oranı en düşük ülkedir. Genelde kentli kadınların istihdamının en yoğun olduğu imalat sanayinde çalışan kadın oranı Güney Kore, Meksika, Malezya, Endonezya gibi ülkelere düşüktür. Türkiye’de kadınların endüstriyel üretime katılmalarının daha çok kayıt dışı ve görünmez olmasının da bu sonuçta rolü vardır (Tes-İş, 2005, 33).

4. 2. 6. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu

Kadınların işgücüne katılımları, eğitimin dışında yaşa bağlı olarak da önemli dalgalanmalar göstermektedir. Türkiye’de genç işçilik daha ağırlıklıdır. Sanayileşme sürecindeki ülkelere kadının işgücüne katılımı iki tepeli bir durum gösterir, genç yaşlarda yüksekken işgücüne katılım oranı, evlenme ve çocuk doğurma gibi dönemlerde düşer. Daha sonra ise tekrar artarken bu oran 50 yaş ve sonrasında yine düşer. Türkiye’de ise tek tepeli bir şekil çizmektedir kadın işgücü oranı. Kentsel İşgücü içinde kadın çalışanlar daha çok genç yaşlarda işgücüne girmekte, evlilik ve doğum gibi nedenlerle işlerinden ayrıldıklarında tekrar geriye dönmekte ya da dönmek istediklerinde işgücü içinde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Bu durum, Türkiye’de kadın işçilerin, çalışma yaşamının süreksiz olduğunu göstermektedir. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkeler ortalamasının çok daha altında kalmaktadır (Zergeroğlu, 2004, 72).

Tablo 9. Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)

Yaş grubu	1999		2006	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
15-17	21,2	31,3	11,3	22,3
18-24	28,6	59,8	23,9	53,8
25-34	27,7	88,7	26,9	84,5
35-54	26,9	84,3	26,5	79,9
55+	18,0	41,1	10,8	33,5

Kaynak: TÜİK Anketleri

Tablo 9 bize 15-17 ve daha yukarı yaş gruplarında şu bilgileri vermektedir. Kadın çalışanlar 2006 yılında en çok %26,9 oranı ile 25-34 yaşlarında işgücüne katıldığını görüyoruz. Bu oran 25-34 yaşlarında, erkeklerde %84,5'dir. Kadınlarda işgücüne katılma oranı 35-54 yaşlarından sonra sürekli bir düşüş göstermektedir.

4. 2. 7. Türkiye'de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu

Geçmişten bugüne ülkemizde işsizlik sorunu ciddi boyutlara ulaşmış, ekonominin yeni yatırımlarla verimli istihdam alanları yaratma performansı azalırken, kayıtdışı istihdam da giderek büyümüştür. Bu olumsuz durum, kadın işgücü açısından da geçerlidir. Ülkemizde ekonomik büyüme istihdam artışına dönüşmemektedir. İstihdamda dönemsel olarak gerçekleşen zayıf artışlar ise kayıtdışı istihdamın büyümesi şeklindedir. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına istenilen düzeyde katılımı sağlanamamış, çağdaş anlamda ücretli çalışma kadınlar için yaygınlaşmamıştır. Kırsal kesim ve kayıtdışı sektör kadınlar için temel istihdam alanları olmaya devam etmektedir. Yasal düzenlemelerdeki avantajlı bu duruma rağmen kadın nüfusumuza ilişkin gösterge ve veriler geleneksel sosyo-kültürel yapımızın da etkisiyle uluslar arası arenadaki ülkelerin çok gerisindedir (Minibaş, 2005, 1).

Tablo 10. Kayıtdışı İstihdam Oranları (%)

	2000	2003	2006
KADIN	69,50	71,30	66,00
ERKEK	43,70	44,20	42,30
TOPLAM	50,60	51,70	48,50

Kaynak:TÜİK Verileri

Tablo 10'a göre kayıtdışı çalışma Türkiye genelinde %50 civarında seyretmekle birlikte 2000 yılında kadın %69,5, erkek %43,7 iken, 2006 yılında bu oran sırasıyla kadın %66, erkek %42,30'dur. Bu durum kayıtdışılığın daha çok kadınlarda özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2006

yılında kayıtdışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların %23,2'sini erkekler oluştururken, %76,8'ini kadınlar oluşturmaktadır (Kadın ve Ekonomi,2008,21).

Kayıtdışılığın Türkiye’de bu kadar yüksek olmasının önde gelen nedeni demografik olup, göreceli yüksek nüfus artışı, düzenlemelerin dışında bulunan tarım sektöründeki yetersiz geçim imkanlarının sonucunda ortaya çıkan iç göç ve göçün doğurduğu işsizlik ile çarpık kentleşme kayıtdışı istihdama ortam hazırlamaktadır (Lordoglu,1999,92).

Diğer nedenler şöylece sıralanabilir (Toksöz, Özsuca, 2002):

- Vergilerin, sosyal güvenlik primlerinin ve yüklerin fazlalığı,
- Sosyal güvenlik sisteminin zayıflığı-maliyete göre, sosyal güvenlik kurumlarının sundukları hizmetlerin yetersizliği,
- İstihdamı geliştirme ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi ile ilgili konularda hükümet kuruluşları arasında eşgüdüm eksikliği,
- İstihdam ile eğitim ve öğretim sistemleri arasındaki ilişkinin zayıflığı,
- Uzun süreli işsizlik/eksik istihdam oranlarının yüksekliği,
- Vasıfsız işçilerin işgücü içindeki payının görece fazlalığı,
- İşgücü piyasasına yeni girenlerin sayısının görece daha hızlı artması,
- İnsan kaynaklarının gelişimine yapılan yatırımların yetersizliği,
- Kayıtlı istihdama nasıl girileceği konusunda bilgi ve bilgilendirme yetersizliği,
- Düzenleyici çerçevelerde yetersizlik (denetim yetersizliği, vergi toplama ve izleme sistemlerindeki yetersizlikler, sistem içine alınamama, kayıt sırasında bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurallaştırılamamış alanların varlığı)
- Ödenmeyen prim borçlarına yönelik sık çıkartılan aflar,
- İşçilerin sendikalaşma haklarını yeterince kullanamamaları/özel sektörde sendikaların görece az örgütlü olmaları,
- İşverenlerin kayıtdışı istihdamda düşük işgücü maliyetlerine dayanmaları,

- Alternatif işletme verimliliği hakkında bilgi yetersizliği,
- Enerji ve ham madde maliyetlerinin yüksekliği,
- Düşük verimlilik / küresel rekabet.

Türkiye’de kayıtdışı/enformal ekonomideki işverenler, genellikle emek yoğun mal ve hizmetleri düşük kalitede üreten küçük ölçekli işyerlerine sahiptirler. Mevcut teknolojiler ve yönetim tekniklerinden gereğince yararlanamayan işletmeler, rekabet güçlerini koruyabilmek için en başta düşük işgücü maliyetleriyle vergi ve benzeri masraflardan kaçınmaya bel bağlamışlardır. Düşük maliyet işverenleri kayıtdışı ekonomiye girmeye ya da burada kalmaya özendirilirken, kayıtdışı istihdamın ülkedeki genel verimlilik düzeyi üzerinde olumsuz etkileri vardır.

BÖLÜM 5

TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

Çalışmamızda şimdiye kadar tarihsel süreçte kadın işgücü ve günümüzdeki kadın işgücünün konumu incelenmiştir. Buraya kadar olan kısımda Türkiye’de kadınların bir çok dünya ülkesinden çok daha çok önce medeni haklarını elde ettikleri, fakat ekonomik, kültürel ve sosyal açılardan günümüzde hak ettikleri yeri alamadıkları gözlemlenmiştir.

Kadın işgücü ile ilgili en önemli sorun Türk kadınları için hala “anne” rolünün mesleki yaşamlarının önüne geçmesidir. Türk toplumu tarafından biçilen bu rol sayesinde kadın emek piyasalarında hak ettiği yeri alamamaktadır. Bu nedenle kadınlar çoğunlukla uzmanlık istemeyen küçük çaplı triko işleri, ilik açma örgü vb. fabrika işçiliği, tezgahçılık, kasiyerlik, kuaförlük ve terziçilik gibi işlerde çalışmaktadırlar. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları çalışma hayatı kaynaklı ve toplumsal kaynaklı sorunlar olarak ikiye ayrılmaktadır.

5. 1. Türkiye’de Çalışan Kadının İş Hayatı Kaynaklı Sorunları

Günümüzde, dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmiştir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri doğru orantılı değildir. Bu durum, her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilgili olsa da, genelde kadınlar tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Yüzyıllar boyunca kadın, evi ve özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden de tamamen erkeğe bağımlı olmuştur. Kadınlar, erkeklere oranla çocuk bakımı ve ev ile ilgili işlerde daha fazla sorumluluk taşımışlardır. Dışarıda çalışan ve para kazanan erkeklerle karşılaştırıldığında, kadının ev işlerini yapması ve çocuklarla ilgilenmesinin toplumun gözünde bir değeri olmamış, evde yerine getirdiği görevler ne kadar önemli olursa olsun, kadına ev içinde ve dışında önemli bir statü kazandırmamıştır. Bu yüzden, kadının emek piyasasına girmesi, bağımsızlık ve statü kazancının bir göstergesi olmuştur (Çakmak, 2001, 5).

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamı kaynaklı sorunlarını eğitim eşitsizliği, ücret eşitsizliği, kayıtdışı işlerde çalışma, sendikal haklardaki eşitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz başlıkları altında incelenmiştir.

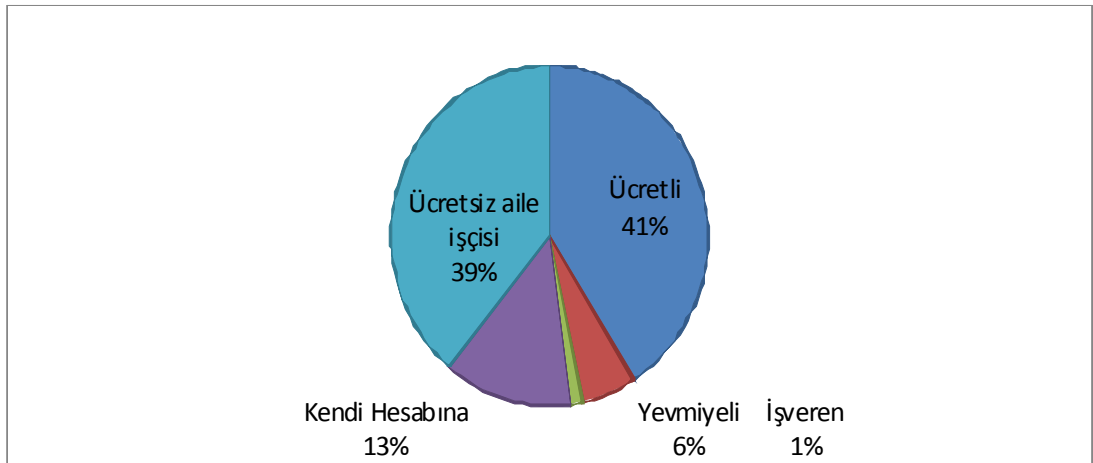
5.1.1. Eğitimde Eşitsizlik

Yapılan çalışmalarda, II. Dünya Savaşından sonra yoğun olarak emek piyasasında bulunan kadının eğitiminin arttığı sonucuna varılmıştır. Türkiye’de emek piyasasındaki kadınların eğitim imkanlarından az yararlanmasından dolayı çalışma yaşamında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar eğitim düzeylerinin düşük tutulması, işyerindeki beceri ve özel eğitimlerinden yeterince faydalanamadıkları şeklinde ifade edilir. Çalışma yaşamında işler ve meslekler "kadın işi", "erkek işi" olarak ayrılır. Kadınlara ödenen ücretler, erkeklerinkinden daha düşüktür. Erkekler, genelde, tam zamanlı işlerde çalışmakta, daha üst pozisyonlara gelmekte ve daha fazla ek ödenek elde etmektedir.

Türkiye’de kadın işgücünün emek durumuna bakarsak TÜİK verilerine göre en yüksek İKO nun kentlerde en yüksek seviyede yüksekokul ve üstü seviyede (%69,80) eğitim gören kadınlarda görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınlarda ise bu oran (%16,20) en düşük seviyededir. Bu durum kentte yaşayan kadınların eğitim seviyesinin işgücüne katılma oranlarını olumlu olarak etkilediğinin göstergesidir. Kentlerde eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadın İKO doğru orantılıdır.

Türkiye’de eğitim almış kadın çoğunlukla hizmet sektöründe çalışmaktadır. Ancak bu sektörde çalışan çoğu kadın işçiler, erkek işçilerden daha az ücretle emeğini satmaktadır. Eğitim almayan kadın ise bir uzmanlık istemeyen, beceriye dayalı işlerde çalışmaktadır. Bu kadın küçük ve orta ölçekli işletmeleri tercih ederek, kendilerine iş olanağı yaratmaktadır. Bu alanda çalışacak olan kadın genellikle köyden kente göç etmiş, büyük kentlerde yoksulluk içinde yaşayan kadındır (Ecevit, 2000,155). Şekil 13’de gösterildiği gibi ülkemizde tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması, ücretsiz aile işçilerinin de büyük çoğunluğunun kadınlardan oluşması nedeniyle kişilerin işsiz görünmemesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle 1950’lerden sonra artan göç olgusu nedeni ile kırdan kente göçen kadınlar, kentlerde yeterince istihdam edilmemişlerdir. Bunun sonucu olarak en yüksek işsizlik oranları TÜİK verilerinden de görüleceği üzere kentlerde yaşayan okuryazar olmayan (%16,20) yani erkeklere göre nispeten daha düşük seviyesinde olan kadınlarda görülmektedir.

Şekil 13. 2006 Yılında Kadın İşgücünün İşteki Durumu (%)

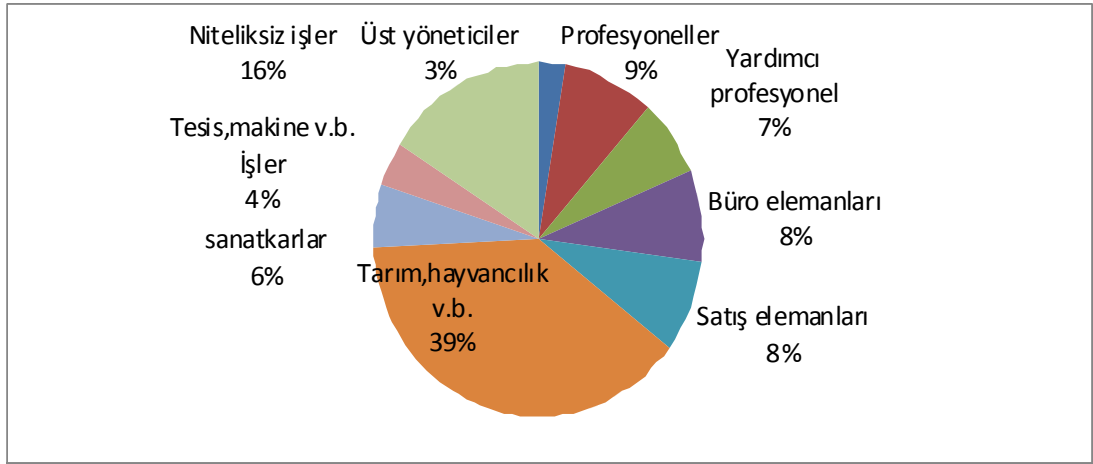


Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Kadınlar, az para kazanılan, tekdüze mesleklerde örneğin tarım, hayvancılık gibi nitelik istemeyen işlerde yoğunlaşmaktadır. Şekil 14’te görüldüğü üzere kadın

yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamasından kaynaklanmaktadır.

Şekil 14. Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (%)



Kaynak:TÜİK Verileri (2006)

Türkiye’de kadın girişimci oranı 2006 yılı için %14,3 iken erkek girişimci oranı %34,1’dir. Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kadın girişimciliği, kadın istihdamı sorununun çözümünde önemli araçlardan biri olarak görülmekte ve bu amaçla ilgili kamu kuruluşları, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri tarafından çeşitli proje, program ve çalışmalar yürütülmektedir. Ancak ülkemiz işgücü piyasasına girişi engelleyen cinsiyete dayalı ayrımcılık kadın girişimciliğinde de söz konusudur. Kadın girişimciler, kültürel, finansal ve eğitimle ilgili engellerle karşılaşmaktadırlar. (Kadın ve Ekonomi,2008,18).

Kadınların işgücüne katılımında esas etken, eğitim düzeyi değil, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmamasıdır. Tüm sosyo ekonomik gruplarda ve eğitim durumlarına göre, eğer evlerinde çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksek olmasıdır. Kadınların işgücüne katılmada en önemli sorunu eğitim düzeyi düştükçe Kadın İKO’nun düşmesi ve bu nedenler düşük ücretli işlerde çalışmasıdır.Kadın düşük ücretli işte çalıştıkça elde edeceği

kazanç ev işleri ve çocuk bakımı gibi işler için ödeyeceği ücreti karşılamayacaktır. Bu nedenle eğitim seviyesinin artması kadının işgücüne dahil açısından önemli bir sorundur (Ercem, 1984, 78).

Kadınlar için doğum izni düzenlemesi yapmak yeterli değildir. Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini sağlamak ve kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonda çalışmasının düşünülmesi olumlu açıdan değerlendirilebilir.

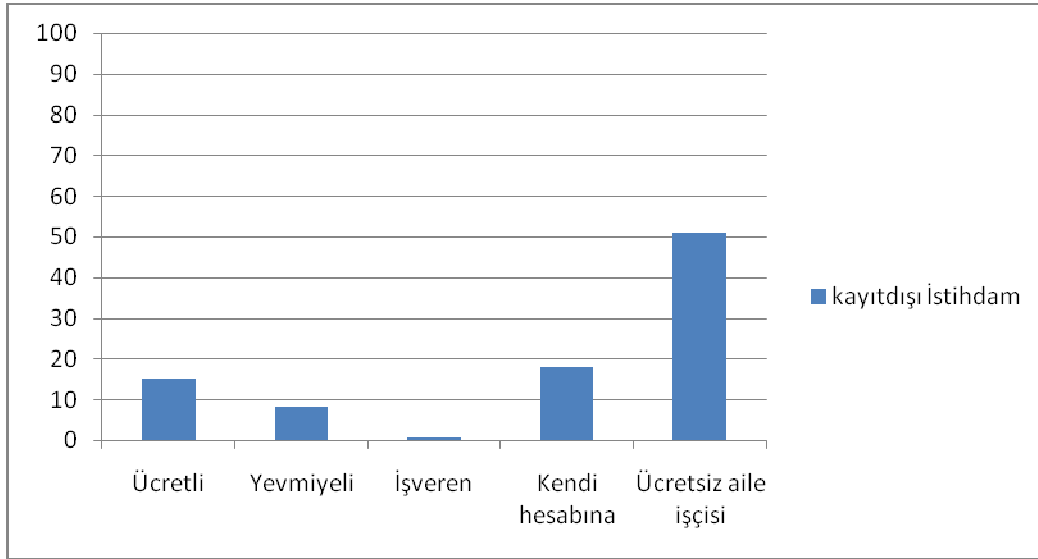
5.1.2.Kayıtdışı İşlerde Çalışma

Kadın emeğinin istihdam edildiği en önemli alanlardan biri de enformel sektördür. Kurallara uygun olmayan, anlamına gelen “enformel” sözcüğü, sosyoloji yazınında ilk kez 1970’lerde kullanılmaya başlanmıştır. Enformel sektör, hukuken tanımlanmamış, tanınmamış olan ya da hukuken statü tanınmış olsa da kurallara uygun işlemeyerek kuraldışı statüsüne düşen ve böylece kurumsallaşamayan bir yapı oluşturan üretim ve çalışma ilişkilerini içerir. Enformel sektör, resmi olarak kayıtlı olmayan üreticiler veya çalışanlardan, formel sektörde kayıtlı olmadan çalışanlara kadar, geniş bir faaliyet alanını kapsamaktadır. Formel sektörde çalışanlar, ücret düzeyi, çalışma koşulları, sendikalar ve devletin çalışma hayatındaki düzenlemeleri ile koruma altına alınmışken, enformel faaliyetler yasal ve kurumsal çerçevenin dışında yer almalarından dolayı sosyal koruma mekanizmalarından yararlanamayan, pazarlık gücü olmayan çalışanlardan oluşmaktadır (Algan, 2004, 125-126).

TÜİK 2006 yılı verilerine dayanılarak kayıtdışı kadın istihdamın büyük oranda tarım kesiminde olduğu söylenebilir. Tarım kesimde çalışan kadınların 2006 yılında %87,4’ü kayıt dışıdır. İnşaat, perakende ticaret, restoran ve oteller, ulaşım/iletişim kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu diğer alanlardır. Ayrıca yine aynı verilere göre imalat sanayi de kayıt dışı çalışanların üçte birini istihdam edildiği görülmektedir. Kadınlarımızın önemli kısmının kayıt dışı işlerde çalışıyor olması Türkiye’de sendikalı kadın işçi sayısının düşük olmasının önemli bir nedenidir.Yine

TÜİK 2006 yılı verilerine göre Şekil 15'te belirtildiği gibi herhangi bir sosyal güvenlik kuruma kayıtlı olmayan kadınların oranları ücretli %15,25, yevmiyeli %8,13, işveren %0,6, kendi hesabına %17,91, ücretsiz aile işçisi %58'dir.

Şekil 15.Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmayan Kadın İşgücü (2006)



Kaynak:TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Kayıtdışı işler genelde emek yoğun mal ve hizmet üreten küçük ölçekli işyerlerindedir. İşgücü maliyetinden kaçınmak rekabet gücünü arttıran bir unsurdur. Bu nedenle büyük işyerleri üretim sürecini bölerek üretimin bir kısmını fason olarak küçük işyerlerine yaptırmakta, küçük işyerleri işgücünü kayıtsız çalıştırarak işgücü maliyetlerini düşürmektedir. Kentlerde kayıtdışı işlerde çalışan kadın ve erkeklerin oranları arasında belirgin bir fark olmamakla birlikte bazı işlerde kadınların daha yoğun olduğu bilinmektedir. Özellikle fason üretimin yoğun olduğu konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınlar arasında kayıtdışı işlerde çalışanların oranı imalat sanayiindeki diğer işkollarından daha yükündür (Aydın, 1999,90).

Kadınların kayıtdışı işlerde yoğunlaşması bir tesadüf değildir. Kadınların el emeği yoğun işlere yatkın olmaları, düşük eğitim düzeyleri, kazançlarının ekonomik destek olarak algılanması, bazı kadınların çalışma hayatına karşı tutucu tavırları, kayıtdışı işlerin çoğunun ev ve ailenin yaşlıları ya da çocukları ile beraber yapılır

düzeyde olması, evlerde yapılan işlerin devamı niteliğinde olması, düzenlilik gerektirmemesi, bu tür işlere kolay ulaşılabilmesi ve işgücü piyasasında düzenli ve sürekli kalmalarını güçleştiren cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları bu tür işlere yönlendirmektedir.

Yapılan araştırmalar Türkiye'de enformel sektörün giderek yaygınlaştığını, enformel sektörde kadın işgücünün arttığını göstermektedir. Özar (1998) İstanbul'un gecekondu bölgesinde 111 hanede yürütmüş olduğu çalışmasında, çalışanların %48.8'inin enformel faaliyetlerde bulunduğu, kadınların %58.1'nin, erkeklerin %41.1'nin enformel kesimde çalıştıklarını elde etmiştir.

Mevcut yasaların dar çerçevede olması, maliyetlerin yüksekliği, bürokratik işlemlerin detaylılığı gibi uygulamalar kayıtdışı yaygınlaşmasına ve küçük işletmeleri teşvik edecek kredi vb. destek mekanizmalarının yetersizliği de özellikle küçük işyerlerinin kayıtdışına kaymasına neden olmaktadır. Ayrıca kamu kuruluşları arasında mevcut kayıt sistemlerinin etkin işlemlerini sağlayacak işbirliğinin olmaması kayıtdışılığın varlığını kolaylaştırmaktadır. Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasında olmalıdır. Bu bağlamda, kayıtdışı istihdamın azaltılmasına yönelik aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir kadın istihdam politikası dahil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı, belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır (TİSK, 2000,5).

5.1.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz

Kadınlar çalışma yasanıma girerken ve çalışma yaşamı boyunca kadın olmaları nedeniyle toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalırlar. Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketin başarısı için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının aile

yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Kadın İşgücünün meslek gruplarına göre dağılımını şekil 14’de incelediğimizde yönetici durumundaki kadınların oranının azlığı göze çarpmaktadır. TÜİK 2006 verilerine göre tüm üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranının sadece % 8,2 olması, yani her on yöneticiden birinin bile kadın olmaması, kadınların üst pozisyonlara gelmesinin önünde ciddi engeller bulunduğunu göstermektedir. Bu eğilim bugün bir çok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan “şeffaf tavan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, şeffaf tavanlar olarak adlandırılmaktadır (Aytaç, 2000,5). Bir diğer ifade ile şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir Kadınların kariyerini engelleyen şeffaf tavanlar, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın işletmenin kârlılığına ve sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır. Kısaca kadınların üst düzeylere ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller bulunmaktadır. Bu tavan, kırılması oldukça zor bir engel olarak görülmektedir. Gerçektende çok az kadın bu gün bu engelleri aşarak tepe yönetime ulaşabilmektedir. İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle durgunluk ve başarıda düşmenin söz konusu olduğu kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur (TİSK, 2000,4).

Ülkemizde kariyer elde etmek aşamasında cinsiyetler arasında yasal düzeyde bir ayrımcılık söz konusu olmasa da, uygulama düzeyinde kadının yükselmesi önünde kalıplaşmış önyargıların engelleyici olduğu bilinmektedir. Türkiye’de kamu sektöründe bazı mesleklere kadın alınmamakta, bazı mesleklerde ise kadınlar için sınırlayıcı bir kontenjan bulunmaktadır. Örneğin, 1990 yılında hukuk öğrenimi gören kız öğrenci oranı %36.4 olduğu halde yargıçlık savcılık mesleğine alınacaklar

arasında kadınlara karşı bir kota uygulanmıştır. 1980-1990 döneminde %10 olan bu kota, 1990'da %5'e düşürülmüştür (Ekmekçi,2001,101). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığının en önemli nedenleri:

- Kadının çocuk sahibi olması,
- Krizler olarak gösterilmektedir.

Çalışan kadınlar toplumun kadına bakış açısından dolayı cinsel tacize uğrama olasılığına sahiplerdir ve pek çok kadın açısından bu tür davranışa maruz kalma riski işgücüne katılımlarını engellemektedir. Ülkemizde kanunlarda cinsel taciz suç olarak tanımlanarak, cinsel tacizi önlemeye yönelik yasal düzenleme sağlanmış, yeni 5510 sayılı İş Kanununda da cinsel taciz haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sendikaların yasaların işlerlik kazanması için bu konuda çalışmalar yürütmesi önem taşımaktadır.

Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile yeniden ele alınmalı, varolan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu çerçevede, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için, kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar geliştirmelidir. İş Kanunu'nun kapsamı cinsiyete dayalı ayrımcılığın, etnik ayrımcılık, dinsel ayrımcılık gibi bütün ayrımcılık türlerine karşı olacak biçimde genişletilmelidir. Çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalı, pozitif ayrımcılık uygulaması devlet tarafından teşvik edilmesi kadına yönelik ayrımcılığın azaltılmasında etkin rol oynayabilir (KSSGM,1999,41).

5.1.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önem arz etmektedir. Nitekim, bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Bir başka deyişle, günümüzde giderek artan sayıda kadın, çalışma yaşamına katılırken ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir. Ancak, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması, emeği karşılığı elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Geleneksel olarak yüzyıllardır süregelen ekonomik anlamda erkeğe olan bağımlılık geliri kullanma biçimini de etkilemektedir. Bir başka deyişle, kadın çalışma yaşamına katılmakla ekonomik bağımsızlığına kavuşmakta ancak bu bağımsızlık ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır (TİSK, 2000,3). Türkiye’de çalışma yaşamında kadınları korumaya yönelik birçok yasa çıkartılmıştır. Ancak kadın ve erkeklerin farklı ücret almalarını yasaklayan ilkeler teoride var olmakla birlikte uygulama da görülmemektedir.

Tablo 11’de görüldüğü üzere Türkiye’de çalışan kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerinden düşüktür. Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması bireysel ve toplumsal yararlar sağlamaktadır. Kadın ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmamakta, aile ve toplum için de rolü değişmekte, özgürlük ve bağımsızlık kazanarak kendi ayakları üzerinde durabilmektedir. Eşit değerdeki işe, eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi, toplumsal yargıların değişmesi, kadınlara eğitimde ve mesleki eğitimde eşit fırsatların sağlanması, işgücü piyasasında ayrımcılığın ortadan kalkması, kadının üstlendiği aile sorumluluklarının toplumsal hizmet anlayışıyla desteklenmesi ve sendikaların eşit değerdeki işe eşit ücret politikasını toplu sözleşmelerde öncelikle ele alması şeklinde, kapsamlı ve sürekli, uzun vadeli politikayla olanaklıdır (Kapız,68,2003).

TİSK’in Haziran 1999 tarihinde yayınlanan ve örgütlü işyerleri kapsamında gerçekleştirilen “Kadın İşgücü” araştırması, büyük sanayi işletmelerinde erkek

çalışanlar dahil, toplam personelin kök ücret ortalamasının, kadınlara ait ortalamasının sadece % 5.7 üzerinde olduğunu ortaya koymuştur (TİSK, 1999, 29). Türkiye’de konfeksiyon sanayisinde çalışanlar üzerine yapılan bir araştırma sonuçlarına göre ücretli kadınların % 81’i, erkeklerin yani eşlerin % 66’sı aynı gelir grubuna dahildir. Bu durum ücretli çalışan kadınların eşleri ile aynı veya yakın gelir düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan araştırma bulguları, aynı işi yapan erkek işçi ile kadın işçinin arasında ücret farkının bulunmadığını göstermektedir. Kadın çalışanların arasında ise ücret farklılıkları daha çok işin niteliğine göre değişmekte, farklı nitelikli birimler arasında bile aynı işi yapanların yaklaşık aynı ücretleri aldıkları, farkların ortaya çıkmadığı görülmektedir (KSSGM, 1999, 142-144).

Tablo 11. Tam Yıl Çalışanların Cinsiyet ve Ekonomik Faaliyette Yıllık Brüt Kazancı

	ERKEK	KADIN
	Yıllık Brüt Kazanç (YTL)	Yıllık Brüt Kazanç (YTL)
Madencilik ve taşocaklığı	17 088	12 638
İmalat	8 400	7 047
Gıda ürünleri, içecek ve tütün imalatı	12 790	9 000
Tekstil ve tekstil ürünleri imalatı	6 698	6 679
Deri ve deri ürünleri imalatı	6 480	6 893
Ağaç ürünleri imalatı	6 532	6 600
Kağıt hamuru, kağıt ve kağıt ürünleri imalatı; Basım ve yayım	9 207	6 900
Kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı	43 378	46 306
Kimyasal madde ve ürünler ile suni elyaf imalatı	20 733	18 187
Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı	7 406	7 092
Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	8 352	9 600
Ana metal ve fabrikasyon metal ürünleri imalatı	14 440	10 553

Makine ve teçhizat imalatı	8 640	7 826
Elektrikli ve optik donanım imalatı	12 478	10 773
Ulaşım araçları imalatı	14 302	11 454
Başka yerde sınıflandırılmamış imalatlar	6 480	6 830
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı	24 392	19 445
İnşaat	6 624	6 840
Toptan ve perakende ticaret; motorlu taşıt, motosiklet, kişisel ve ev eşyalarının onarımı	7 824	8 156
Oteller ve lokantalar	6 620	7 099
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	16 122	21 336
Mali aracı kuruluşların faaliyetleri	28 147	26 053
Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	7 369	7 477
Eğitim	9 570	11 772
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	12 655	9 317
Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri	10 140	10 938

Kaynak:TÜİK,Kazanç Yapısı Anketi Sonuçları (2006)

Kadınların analık hallerinin korunması noktasında yasal düzenlemeler mevcuttur, ancak yine de doğum sonrası çocuk, yaşlı, hasta bakım hizmetlerinde destek mekanizmaları yaygınlaşmamıştır ve bu hizmetler pahalıdır. Doğum ya da çocuk bakımı sorunu karşısında işten ayrılan kadınlar, bu sorunun ortadan kalkması karşısında yeniden iş bulmakta zorlanmakta ya da aynı nitelikteki işlere girememektedirler.

5.1.5. Sendikal Haklardaki Eşitsizlik

Sendikal haklar söz konusu olduğunda, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir. Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücününün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Sosyal sigortalar kurumu istatistikleri sendikalı kadın işçi sayısını %10 dolayında göstermektedir. Yine TÜRK-İŞ' de ortalama %10 civarında kadın üyeye sahiptir.

Ayrıca sendikal örgütlenmeler içinde yönetici ve temsilci kadrosunda ki kadın sayısında oldukça azdır. Bunda da kadının ev çocuk bakımı vb. işleri üstlenmesi önemli bir etkidir. Zira tarihsel süreç içerisinde ilk ve en eski sendikalar erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları madencilik, demir ve çelik, gemi yapımı ve dokuma iş kollarında kurulmuştur (KESK, 2004, 2). II.Dünya Savaşından sonra kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir (TİSK, 2000, 3).

Türkiye'de işçi statüsünde çalışanların sendika üyeliklerine bakıldığında, verili sayıların güvenilir sayılar olduğu söylenemez. Sendikalı kadın işçilerin % 33'ü kamu kesiminde çalışırken, % 67'si özel sektörde çalışmaktadır. Sendikalı erkek işçilerin ise % 42.5'i kamu da iken, % 57.5'i özel kesimde çalışmaktadır (TÜRK-İŞ, 2005, 45). İşçi olarak çalışan kadınların sendikalaşması önünde ciddi engeller vardır. Bunlardan ilki kadın işçilerin erkek işçilerden yüksek oranda, sendikalaşmanın zor olduğu özel sektör işyerlerinde istihdam edilmeleridir. Yine önemli sayıda kadın işçi enformel sektör kapsamında değerlendirilebilecek küçük işyerlerinde istihdam edilmekte ve bu tür işyerlerinin önemli bir kısmı kaçak işçi çalıştırmaktadır. Bunun yanı sıra kentlerde kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak çalışmak, eve iş verme sistemi içinde çalışmak, kentlere göç eden kadınlar için önemli bir istihdam alanı sunmakta ancak, bu işler iş yasası kapsamında bulunmadığı için, bu işlerde çalışanlar her türlü yasal güvenceden dolayısıyla örgütlenmeden yoksun kalmaktadır.

Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü, erkek işgücünün gerisinde kalmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde çalışma yaşamında kadın sayısı hızla artmaktadır. Yasal düzenlemeler ile beraber kadın işçilerde sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamışlardır. Ancak, kadınların sendikal örgütlenmesi erkeklerin örgütlenmesine göre yetersiz kalmıştır. Bu durumun sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasından ve kadınların sendikada görev alabilmesi için aşması gereken ailesel ve sosyal engellerin bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir (Ekmekçi, 2004, 93).

5.2.Türkiye’de Kadınların Toplumsal Kaynaklı Sorunları

Türkiye’de ve dünyanın pek çok ülkesinde aile toplumun mutlak birimi olarak görülmektedir. Anadolu kültüründe hala çok yaygın bir şekilde, erkeklerin eşlerini belirtmek için ‘aile’ sözcüğünü kullanmaları, kadınla ailenin özdeşleştirilmesindedir. Bu sosyo-kültürel dayatmanın sonucu kadınların birincil rolü, evin ve çocukların bakımındır. Kız çocuklar, büyük oranda, ilerde bu rollerine hazırlanacak biçimde yetiştirilmektedir. Sosyo-ekonomik olarak daha üst sınıflarda bile kadına belli bir yaşam düzeni dayatılmakta ve kadından buna uygun davranması beklenmektedir. Toplumsal yapılanma içinde, hukuk düzeninde, geleneklerde, siyasette, eğitimde, dinde, iş alanında kadınlar çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar.

DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı ifade edilmektedir (Koray, 1993, 72.) Bir diğer ifade ile kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir. Çarpıcı olan nokta ise, Üniversite mezunu kadınların % 72'sinin de bu görüşü paylaşmasıdır. Ancak yine de kadınların üretici bir güç olarak çalışma yaşamı içinde yer almaları eskiye dayanmakta olup, her geçen gün çalışan kadın sayısı hızla artmaktadır. Kadın istihdamda yer almak ve üretken olmak istediği halde erkek egemen toplumda özgürlüğü elinden alınan bir birey haline dönüşmektedir. Erkeğin malı olma zihniyetinin hakim olduğu yörelerde ,yeterli eğitim alamayan kadınlar doğal olarak çalışma hayatına bu sosyolojik toplumsal değerlerden kaynaklanan sorunlar sebebi ile katılamamaktadır. Ülkenin ücra köşelerinde ancak devletin etkin ve kalıcı politikası ile gerek eğitim ve gerekse istihdam birlikte düzenlenebilir. Türkiye’de, köylerde,mezra ve kırsalda yaşayan eğitimsiz kadın, sadece evin ihtiyaçlarını görmek dışında hiçbir faaliyette yer alamamakta ,toplumda bireysel hiçbir özgürlüğü olmayan bir rol üstlenmiştir. Kadın evi dışında çalışabilmek için babasının ,ailesinin erkek kardeşinin, kocasının ,kocasının ailesinin iznine tabidir.

Medeni Kanundaki hükümlerin uygulanması bazı bölgelerde etkin değildir. Aile içi bu sorun kadın istihdam eden işverenin de çoğu zaman sorunu olmaktadır. İşyerinin şartları, çalışma koşulları, işyerindeki olaylar, sadece kadın işçinin sorunu olmayıp diğer aile bireylerinin de sorunu haline gelebilmektedir. Bu faktörlere bir de İş Yasalarından kaynaklanan sorunları eklediğimizde kadının bu toplumsal kaynaklı sorunlar nedeni ile iş yaşamında yeterince aktif olarak vaar olması zor görünmektedir.

Kadın emeği, erkeğin emeğine oranla gözle görülür bir biçimde kayıtdışı, ev içi faaliyetlerde yoğunlaşmış olduğu için kadının yaptığı işlerin maddi değerini hesaplamak zorlaşmaktadır. Kadının çalışmadığı ailelerde, erkek para kazanma işlevini, kadınsa ev işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işleri üstlenmiştir ve çalışma ortamı evi olmuştur. Cinsiyet temelli bu paylaşım ortamında, baba ailenin beslenme, barınma gereksinimini karşılayıp aile üyelerinin dış çevre ile bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlüğünü sürdürür. Anne ise aile içi ilişkilerin düzgün akmasına çalışır, aile üyelerine duygusal destek sağlar, ailenin birarada, çatışmadan yaşamını sürdürmesi için gerekeni yapar. Ev içinde ve dışında ekonomik sorumluluklara sahip olsalar bile, dünyanın her yerinde kadınlar ev işlerinden sorumlu tutulurlar. Parasal karşılığı olan ya da olmayan tüm işlerin evde gerçekleşmesi kadının yaptığı işin doğru olarak değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Bunun sonucu olarak, kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelirin hesaplanmasında kullanılmamaktadır (TİSK, 2004, 32).

SONUÇ

Tarih boyunca kadınlar üretimin bir çok aşamasına katılarak ekonomik faaliyetlere katkıda bulunmuşlardır. İlk çağlarda kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar nedeni ile ortaya çıkan ve zamanla kadınların aleyhine gelişen ataerkil sistem, günümüzde toplumların gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar gösterse bile varlığını halen sürdürmektedir.

Dünyadaki tarihsel süreci incelediğimizde kadınların emek piyasalarında yoğun olarak yer alması ilk olarak Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan işgücü açığından kaynaklanmaktadır. Sanayi devriminin ardından I. ve II. Dünya Savaşları sonrasında kadınlar erkeklerin yerine istihdam edilmiş ve savaşların sona ermesinin ardından istihdam içindeki payları yeniden azalmıştır. Türk toplumu içerisinde ise kadınlarımız Dünyada tarihsel gelişime paralel olarak daima önemli yer ve fonksiyonlara sahip olmuşlardır.

Çalışmamızda kadın işgücü sorunlarının ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamda birbirleri ile içiçe ve bağlantılı olduğu ve bu nedenle sorunlar arasında net bir ayırım yapılamadığı belirlenmiştir. Günümüzde gelişen teknoloji ve küreselleşme ile birlikte kadınlar her geçen gün daha çok çalışma yaşamına katılmaktadır. Buna karşılık yaşanan küresel gelişmeler özellikle gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının niteliğinde önemli değişimleri beraberinde getirmiş, tarım ve sanayi istihdamı azalırken, hizmetler sektöründe artış yaşanmıştır. Bu eğilim, iş ilişkisini esnekleştiren standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise, sıra dışı kadın istihdamın yanısıra kayıtdışıya yönelimde de artış yaşanmıştır. Türkiye’de de kadın istihdamı benzer bir eğilim göstermektedir. Bu eğilim tarım sektöründe azalma, sanayi ve hizmetler sektöründe artma yönündedir. Fakat bu gelişmelere rağmen ülkemizde kadınların en çok istihdam edildiği alan halen tarım sektörüdür. Kadınlarımızın %48,5’i tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınların bu sektörde yoğunlaşmasının sebebi ücretsiz işçiliğinin özellikle kadın işgücü içerisinde yaygın olmasıdır. Ayrıca kadınlar

gelişmişlik durumuna bakılmaksızın tüm ülkelerde “kadın işi” diye sayılan öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmışlardır.

Ülkemizde özellikle 1950 dönemi sonrası kırdan kente göç oranında büyük artışlar olmuştur. Göç oranındaki bu artış kırsal kesimde yoğunluklu olarak tarım sektöründe çalışan kadın için işgücüne katılım oranını olumsuz etkilemiştir. Günümüzde kırsal kesimde kadınların işgücüne katılım oranı %33 civarında iken bu oran kentlerde %20'lere düşmektedir. Azalan tarım istihdamı nedeni ile kadınların işgücüne katılım oranları düşmektedir. Kentlerdeki düşük işgücüne katılım oranlarının bir diğer nedeni ise kayıtdışı çalışmadır. Özellikle artan göç olgusu sonucu kentlerde yeterli istihdam sağlanamadığından tarım dışına dışına itilen kadın işgücü enformel sektöre kaymıştır. Bu yüzden kadınlarımızın %65'i herhangi bir sosyal güvencesi olmayan, süresiz ve düşük ücretli iş şartlarında çalışmaktadır.

Eğitim düzeyi açısından kadın işgücünü incelersek bu iki değişken arasında pozitif bir orantı olduğunu görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğünün nedenleri sosyo-ekonomik ve kültürel nedenler olabilmektedir. Kadının emek piyasalarında hakettiği yeri alabilmesi için eğitim vazgeçilmez koşullardan biridir. Kırsal kesimde, küçük aile işletmelerinde kadınlar eğitim düzeyinden bağımsız olarak istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların eğitimlerinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Kentlerde ise yükselen eğitim seviyesi ile birlikte ekonomik koşulların dışında kadın sosyal çevre, kendine güveninin artması gibi nedenlerle de işgücüne katılmaktadır.

Eğitimli kadınlar emek piyasalarına daha çok katılsa bile ücrette, istihdamda, işe alım ve yükselmede cinsiyet ayrımcılığına dayanan politikalarla karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılmakta, mesleklere yönlendirmeden, örgütler içindeki uygulamalara kadar pek çok alanda cinsiyet ayrımcılığı etkili olmaktadır. Geliştirilen ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi, kadın istihdamını artırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirme çalışmalarının yapılması, kadın erkek eşitliğinin toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesi gereklidir.

Toplumun çalışan kadınlara bakış açısı hala bir çok bölgede olumsuz olduğunu yapılan çalışmalar göstermektedir. Sosyolojik açıdan kadın için biçilen rol annelik ve ev kadınlığıdır. Çocuk bakımının ve ev işlerinin sadece kadın görevi olarak algılanması kadınların işgücüne katılımlarını negatif yönde etkilemektedir. Bu nedenle kadınlarımız asli görevleri sayılan çocuk bakımı ve ev işlerinin dışında ancak ihtiyaç duyulduğunda istihdama katılmakta, ekonomik kriz gibi nedenlerle ilk olarak, emeklilik haklarını elde edemeden işten çıkarılmakta ve sendikal haklarını yeterince kazanamamaktadırlar. Ayrıca ülkemizde yetersiz olan kreş v.b. kurumlar ve var olan kreşlerinde ücretlerinin yüksekliği nedeni ile kadın emek piyasalarında olsa bile işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır.

Sorunların ortadan kalkması veya az indirilmesi ile birlikte kadınlar istihdama katıldıkça ülkemizde toplam istihdam oranı artacak, ve istihdam artışından dolayı üretim miktarı yükselerek ülkenin kalkınması sağlanacaktır. Kısacası kadın istihdamının artırılması global krizin tüm dünyayı etkilediği günümüzde ülkemizin sosyo-ekonomik kalkınması ve büyümesi açısından olumlu rol oynayacaktır.

KAYNAKÇA

- **Aktar, Ayhan (1990)** Kapitalizm, Az Gelişmişlik ve Türkiye’de Küçük Sanayi, İstanbul, AFA Yayınları.
- **Algan,Neşe (2004)** Türkiye’de Kayıtdışı Sektör: Boyutları Etkileri ve Kayıtdışı Sektörü Küçültme Konusunda Öneriler, TİSK İşveren Dergisi.
- **Altan,Ömer Zühtü (1980)** Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir.
- **Alptekin,Erdem ve Kaya,Sait (2008)** Ar&Ge Bülteni Ekonomi Sayısı,İzmir Ticaret Odası Yayınları. İzmir
- **Arat,Necla (2002)** Türkiye’nin Kadınları, İstanbul.
- **Aslantepe,Gülây (2005)** Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik, İşveren Dergisi, Cilt: 43, Sayı:11, TİSK Yayınları, Ankara
- **Aydın,M.Olcay (1999)** Yasal Açıdan Kadın İşgücü: Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II,TİSK Yayınları.
- **Aytaç,Serpil (2001)** Panel Konuşması.TİSK-Gelişen sanayi Merkezlerinde İşgücü Paneli.
- **Aytaç,Serpil (2000)** Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu,Bursa
- **Berber,Metin Eser ve Yılmaz,Burçin (2008)** Türkiye’de Kadın İstihdamı,Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,Trabzon.

- **Berberoğlu,Necat (1998)** alışma Ekonomisi,Birlik Yayıncılık,Eskişehir.
- **Biçerli,M.Kemal (2003)**alışma Ekonomisi,Beta Yayıncılık,Eskişehir.
- **Cam,Erdem (2003)** Türk istihdam Yapısında alışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar,elik İş Sendikası Aylık Yayın Organı,Ankara
- **Charmes Jacques (1990)** A Critical Review of Concepts, Definitons and Studies in the Informal Sector The Informal Sector Revisited , OECD, Paris.
- **akmak Radiye (2001).**Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı.Yüksek Lisans Tezi.İstanbul.
- **olak,Ömer Faruk (2001)** Kayıtdışı Sektörü Byten Faktörler, Ekonomiye ve alışma Hayatına Etkileri ve çözüm nerileri Panel,Ankara
- **olak, Ömer Faruk ve Cem Kılıç (2001).** Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: şanlıurfa rneği. TİSK Yayınları , Ankara.
- **Dalkıranoğlu,Tülin (2006)** alışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama,Yüksek Lisans Tezi,Eskişehir
- **Doğramacı,Emel (1997)** Türkiye'de Kadının Dn ve Bugünü Türkiye İş Bankası Yayınları,İstanbul
- **DPT,** Temel Ekonomik Göstergeler, Ankara 2004

- **Duruoğlu,Tuba (2007)** Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı,Bursa.
- **Ecevit, Yıldız (1995)** Kentsel Üretim sürecinde Kadın Emeginin Konumu Ve Değişen Biçimleri,İletişim Yayınları,İstanbul.
- **Ecevit, Yıldız (2000)** Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset.TÜSİAD Yayınları,İstanbul
- **Ekmekçi,Yeşim (2004)** Türkiye’de Kadın İşgücü’nün Gelişimi Ve Karşılaştıkları Sorunlar,Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
- **Eraydın,Ayda ve Erendil,Asuman (1999)** Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları,Ankara
- **Eraydın,Ayda (1992)** Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları,Ankara
- **Ercem,Binnur (1984)** Sivas’ta Kadınların İşgücüne Katılım Farklılıkları,Yüksek Lisans tezi,Sivas.
- **Erdut,Tijen (2005)** İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü.Çalışma ve Toplum Dergisi.
- **Ertürk,Yakın (2004)** Küresel Düzeyde Kadına Yönelik Şiddet. BM İnsan Hakları Komisyonu Kadına Yönelik Şiddet Özel Konferansı,İstanbul

- **Eyüboğlu,Ayşe (2003)** Kentlerde Kadının İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları,Ankara.
- **Eyüboğlu,Dilek (1999)** Kadının İşgücü Değerlendirilmesinde Yetersizlikler.Milli produktivite Merkezi Yayınları.Ankara.
- **Gediz,Burcu ve Yalçınkaya,Hakan (2000)** Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri:Esneklik Yaklaşımı,Manisa.
- **Gümüş, Zerrin (1995)** Kadınların Tarihine Giriş.İstanbul.
- **Güneş, Fatime (2002)** Yoksulluk Olgusu ve Kadınların Yoksulluk Deneyimi, ALMANAK, Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- **Gürol,M.Ali ve Maőrap,Akın (2007)** Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın.Trabzon.
- **Hablemitoğlu, Őengül (2000)** Küresel Ekonominin En Güçlü Aktörü Dünya Ticaret Örgütü Kadın İşgücünü Tehdit Ediyor,İstanbul
- **Hotar,Nükhet (2008)** İzmir Ekonomi Üniversitesi 2.Uluslar arası Kadın Konferansı,İzmir
- **Hugon P. (1990)** The Informal Sector Revisited The Informal Sector Revisited, OECD, Paris.
- **ILO Küresel Eğilimler Raporu 2006**

- **ILO** Küresel Eğilimler Raporu 2007
- **ILO** Küresel Eğilimler Raporu 2008
- **İçli Gönül ve Gönüllü Müzeyyen (2001)** Çalışma Yaşamında Kadınlar Aile ve İş İlişkileri.Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- **KESK (2004)** Kapitalist Küreselleşmenin Kadın Emeline Etkileri-KESK Kadın Kurultayı Atölye Çalışması
- **Koray,Meryem (1999)** Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN yayını,İzmir
- **Kümbetoğlu,Belkıs ve Çağa Nilgün (2000)** Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme.Görüş
- **Lordoğlu,Kuvvet (1999)** Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi. T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları,Ankara.
- **Mardin,Nur Bekata (2000)** Sağlık Sektöründe Kadın, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000,Ankara.
- **Minibaş,Türkel (2005)** Ekonomik Kalkınma ve Kadın İstihdamı,İstanbul

- **Neft, N. Ve Levine, A.D. (1997).** Where Women Stand. An International Report on the Status of Women in 140 Countries 1997-1998. New York: Random House.
- **Özar,Şemsa;Eyüboğlu,Ayşe ve Tanrıöver Ayşe, (2000)** Kentlerde Kadınların İş YaşamınaKatılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları T.C.Başbakanlık KSSGM Yayınlan
- **Özbay, Ferhunde (1982)** Türkiye’de Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerindeki Etkisi, Türk Toplumunda Kadın, Ekin Yayınları, İstanbul
- **Özbey, Funda Rana (2004)** Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF I.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildirisi.
- **Özer,Mustafa ve Biçerli,M Kemal (2003)** Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi,Sosyal Bilimler Dergisi.
- **Parasız,İlker ve Bildirici,Melike (2002)** Emek Ekonomisi, Ezgi Kitabevi, Bursa
- **Şahin,Filiz (2003)** Dünyada Kadın Konferansları ve Yansımaları,Yüksek Lisans Tezi,Ankara.
- **Şenol,Alaeddin (1985)** İlkel Topluluktan Uygur Topluma, Birey ve Toplum Yayınları,İstanbul.
- **Taymaz, Erol (1997)** Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi? Türkiye’de Fason Üretim Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Ankara:Petrol-İş Sendikası Yayını.

- **T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2008)**
Türkiye’de Kadının Durumu, KSSGM Yayınları.Ankara.
- **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), (1999).** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol. KSSGM Yayınları.Ankara
- **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) , (1995).** Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu KSSGM Yayınları.Ankara
- **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), (2000).** Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep. KSSGM Yayınları.Ankara
- **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM), (1998)** Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu. Ankara.
- **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSSGM) , (2008).** Kadın ve Ekonomi KSGM Yayınları.Ankara
- **TESS – İŞ (2005)** Kadın Dosyası, Sayı: 2005-1, Mart
- **TİSK Yayınları (2000)** Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu : Bursa Örneği.

- **TİSK Yayınları.(1999).**Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri
- **Türkiye İş Piyasası Raporu (2006).** Dünya Bankası Yayını.
- **Tokol,Aysen (1999)** Dünyada Kadın İşgücü.Türkiye’de Kadın İşgücü seminerleri Tisk Yayınları.Yayın No:192.Ankara.
- **Toksöz,Gülay ve Türcan,Şerife (2002)** Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri,İktisat Dergisi Sayı:430,Ankara.
- **Tuzcu,Gökhan (2003)** AB’ye geçiş Sürecinde Türk Eğitiminin Planlanması,İstanbul.
- **TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara 2008**
- **TÜİK, Temel Kadın Göstergeleri, 2008**
- **TÜSİAD Yayınları (2002)** Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, İstanbul
- **Uygun,Sakine (1999)** Kadın İşçiler Ve Sorunları TİSK Eğitim Yayınları.Ankara.
- **Yaprak,Şenol (2003)** Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri:Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama.Doktora Tezi.İstanbul
- **Yıldız,Metin (2006)** Küreselleşme ve Türk İşgücü Piyasasının Yapısı .Yüksek Lisans Tezi,İzmir

- **Zaim,Sabahaddin (1997).**Çalışma Ekonomisi.İstanbul:Filiz Kitabevi.
- **Zergeroğlu,İhsan İnal (2004).**Türkiye'deki İşgücü Piyasasının ve Ankara İli Örneği.Yüksek Lisans Tezi.Kocaeli