



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE' DE 1980 SONRASI KADIN İSTİHDAMINDAKİ
DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜM**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH SAMET ECELER

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. EMİNE FIRAT**

AKSARAY 2020

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’ DE 1980 SONRASI KADIN İSTİHDAMINDAKİ
DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDULLAH SAMET ECELER

DANIŞMAN
DOÇ. DR. EMİNE FIRAT

AKSARAY 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren(....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Abdullah Samet
Soyadı : ECELER
Bölümü : İKTİSAT
İmza : *Abdullah*
Teslim Tarihi : 06/02/2020

TEZİN

Türkçe Adı : TÜRKİYEDE 1980 SONRASI KADIN İSTİHDAMIN-
DAKİ DEĞİŞİM ve DÖNÜŞÜM
İngilizce Adı : IN TURKEY AFTER 1980 IN EMPLOYMENT
OF WOMAN CHANGE AND TRANSFORMATION

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uydugumu, yararlandigim tum kaynaklari kaynak gosterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttigimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Abdullah Sanat ECELEZİMza: ASanat.....

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Abdullah Samet ECELER tarafından hazırlanan “ Türkiye’de 1980-Günümüzdeki Kadın İstihdamının Yeri ve Önemi” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Aksaray Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç.Dr. Emine Fırat

(İktisat, Aksaray Üniversitesi)

Üye: Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Tuncer

(Turizm İşletmeciliği, Aksaray Üniversitesi)

Üye: Doç.Dr.Esra Kabaklarlı

(İktisat, Selçuk Üniversitesi)

İMZA



Tez Savunma Tarihi: 06/01/2020

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun 20/01/2020 tarih ve 2020/09-4 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Abdullah Samet ECELER

İmza



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TÜRKİYE’ DE 1980 SONRASI KADIN İSTİHDAMINDAKİ
DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜM

(Yüksek Lisans Tezi)

Abdullah Samet ECELER, Aksaray 2020

ÖZET

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımına bakıldığında OECD ülkelerine nazaran bir hayli geride takip edildiği görülmektedir. Bu halin başlıca nedenleri ülkemizde cinsiyet temelli bakışın egemen olması ve kadının esas görevinin çocuk bakımı ve ev içi düzenin sağlanması gerekliliği algısıdır. Ev içi imalatın istihdama dahil bulunmaması, kadınların uygulamış olduğu bu emeğin ücretsiz emek olarak değerlendirmesine sebebiyet vermektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılmalarını çoğaltmak amacıyla bir takım yasal düzenlemeler ve projeler sürdürülse de istenilen duruma erişilmemiştir. Kadınların işgücü piyasasına dâhil olması hem iktisadi kalkınmayı hem de iktisadi büyümeyi etkisi altına almaktadır. Kazanç elde etmeye başlamış olan kadınların hem sosyal hem de iktisadi hürriyeti artmaktadır. Ülkemizde 2000-2018 seneleri arasında kadın istihdamı, kadın istihdamının yerini ve önemini aktarmanın amaç olarak belirlendiği bu çalışmada aynı anda müşterilerin kadın çalışanlara karşı sergilemiş olduğu tutumlarının ve kadın çalışanlara dair özelliklerin müşteri memnuniyeti üstündeki etkisinin tespit edilmesi şeklinde alt amaçlar da mevcuttur.

Buradan hareketle çalışmada kadın çalışanların kuruluşlarda müşteri memnuniyetini temin etme ve arttırmadaki konumlarının ortaya koyulması ve kuruluşlarda daha çok geri planda çalışmakta olan kadın çalışanların niteliklerine göre daha ön planda çalışma şartlarının temin edilebilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, İşsizlik, İstihdam Değişim Dönüşüm.

Sayfa Adedi: 86

Danışman: Doç. Dr. Emine FIRAT

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
CHANGE AND TRANSFORMATION IN WOMEN EMPLOYMENT IN
TURKEY AFTER 1980

ABSTRACT

While examining the labor force participation of women, it is easily noticed that it is much lower than OECD countries. Main underlying causes are dominant viewpoint based on gender and the misperception that raising children and maintaining order inside the home is women's of top priorities. Indoor manufacturing is not accepted as employment; so this indoor labor made by women is defined as free of charge labor. Although some legislations and projects are being applied in our country with the aim of increasing the labor force participation of women, the desired targets still cannot be reached. Inclusion of women in labor market influences both economic progress and growth. Social and economic freedoms of women who have started generating income also scale up. In this study which aims to transmit the place and importance of women employment between 2000 and 2018 in our country; there are also subgoals consisting of customers' attitudes towards women laborers and determining the impact of women laborers' qualifications on customer satisfaction.

From this point of view, this study constitutes great importance in terms of introducing the role of women laborers towards satisfying and increasing customer satisfaction levels. Moreover, this study carries a great deal of importance in regard to procuring better working conditions for women laborers in accordance with their qualifications who are working in second fiddle of organizations.

Science Code:

Key Words: Women Employment, Unemployment, Employment Change Transformation.

Page Number: 86

Supervisor: Assoc. Dr. Emine FIRAT

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
KAVRAMSAL OLARAK İSTİHDAM ve KADIN İSTİHDAMI.....	3
1.1. İstihdam Olgusu ve İçeriği.....	3
1.2. Tarihte Kadın İstihdamı	6
1.3. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı	8
1.3.1. Neo Klasik Yaklaşım	9
1.3.3. Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisi	12
1.4. Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar	13
1.4.1. İktisadi Kalkınma.....	13
1.4.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	15
1.4.3. Eğitim Düzeyi	15
1.4.4. Ücret.....	16
1.4.5. Kayıt Dışı İstihdam	17
1.4.6. Yaş	18
1.4.7. Yasal Düzenlemeler	18
1.4.8. Medeni Durum.....	19
1.4.9. Çocuk Sayısı	20
1.4.10. İstihdam Yapısı	22
1.4.11. Gelir Eşitsizliği	22
1.4.11. Sosyal Tabakalaşma.....	22
1.5. Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar	23
1.5.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	23
1.5.2. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik.....	23
1.5.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	24
1.5.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	25
1.5.5. Cinsel Taciz	25
1.5.6. Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	25
1.5.7. İş-Aile Çatışması.....	26
1.5.8. Ev İşleri.....	26
1.5.9. Evde Çalışma	26
1.5.10. Çocuk Bakımı Sorunu.....	26
İKİNCİ BÖLÜM.....	28
TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI TARİHSEL GELİŞİMİ.....	28
2.1. Dünya’da Kadının İstihdamının Yapısı	28
2.1.1. Dünya’da Kadın İstihdamı	29
2.1.2. Türkiye’de ve Diğer Ülkelerde Kadın İstihdamı	31

2.2. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi	33
2.2.1. 1980 Öncesi ve Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı	34
2.2.2. Cumhuriyet Dönemi	36
2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısında Ortaya Çıkan Değişmeler	40
2.3.1. Yaş Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar	40
2.3.2. Sektörlere Göre Kadın Çalışanlar	43
2.3.3. Meslek Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar	45
2.3.4. Ücret Dağılımına Göre Kadın Çalışanlar.....	46
2.3.5. Resmi Olmayan (Enformel) Sektörde Kadın Çalışanlar.....	47
2.3.6. Sendikal Açından Kadın Çalışanlar	48
2.3. 2001 Kriz Öncesi ve Sonrası Kadın İstihdamı (2000-2003).....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	51
KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ (2000-2018) ..	51
3.1. Sanayi Kesiminde Çalışan Kadın.....	51
3.2. Çalışan Kadınların Faaliyet Göstergeleri.....	52
3.3. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları	53
3.4. Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	65
3.5. Kayıt Dışı İstihdam	67
SONUÇ.....	70
KAYNAKÇA	73

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)	30
Tablo 2: 1913 ve 1915 Yıllarında Sanayi Sayımının Yapıldığı Sektörler	36
Tablo 3: Çalışan Kadınların Üretim Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (%) 1955 - 1980	38
Tablo 4: Çalışan Kadınların Sektörel Dağılımı (%) 1990 – 1999	39
Tablo 5: Kentsel Toplam İşgücü İçinde Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin Oranı	42
Tablo 6: İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörlere Oranı (%) 12 + Yaş	44
Tablo 7: Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı (%) (12 ve Üzeri)	46
Tablo 8: Kamu ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi Ve Sendikalı Üye Sayıları (Ocak 1999)	49
Tablo 9: 2001 Küresel Kriz Öncesi ve Sonrası Kadın İstihdamı (2001-2003)	50
Tablo 10: Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyet ve Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018)	58
Tablo 11: Kadınların İşgücüne Katılımı ve Eğitim Durumu (2000-2018)	60
Tablo 12: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018) (Bin Kişi)	65
Tablo 13: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2000-2018) (Bin Kişi)	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Sanayide Kadın Çalışan Oranları (1913-1915 Yılları).....	51
Şekil 2: Çalışan Kadınların Üretim Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (1955-1980).....	52
Şekil 3: Çalışan Kadınların Sektörel Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (1990-1999).....	53
Şekil 4: Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2016).....	53
Şekil 5: Türkiye, Avrupa Birliği ve OECD Ülkeleri Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2017).....	54
Şekil 6: Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	54
Şekil 7: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....	55
Şekil 8: Yıllara Göre Tarım, Sanayi ve Hizmet Sektörü Dağılımları.....	55
Şekil 9: Meslek Grubuna Göre İstihdam Dağılımları.....	56
Şekil 10: Kamu ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayıları Dağılımları (Erkek-1999).....	57
Şekil 11: Kamu ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayıları Dağılımları (Kadın-1999).....	57
Şekil 12: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....	59
Şekil 13: OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Total).....	59
Şekil 14: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018).....	62
Şekil 15: Türkiye’de Kadın İşgücünün İsteki Durumu (2000-2018) (Bin Kişi).....	63
Şekil 16: Türkiye’de Tarım ve Tarım Dışı Kadın İstihdam (2000-2018).....	64
Şekil 17: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018).....	66

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devleti
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
AB	: Avrupa Birliği
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
HİA	: Hane Halkı İşgücü Anketlerinde
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri

GİRİŞ

Zamanımız ekonomilerinde baktığımızda kadının işgücüne katılım oranı bir hayli önem taşımaktadır. Bilhassa gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımları diğer ülkelere nazaran daha çok olup, bu vaziyet gelişmiş ülke olarak değerlendirmenin en önemli faktörüdür.

Lakin kadınların işgücüne katılması yalnızca gelişmiş ülkelerle sınırlı kalmakla birlikte dünya çapında yayılma sergileyememiş, bilhassa ülkemizde bu oran diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bir hayli düşüktür.

Cumhuriyet'in ilan edilmesinin akabinde işgücü piyasasında daha aktif bir biçimde rol almakta olan kadınlar, geçen süre içerisinde işgücü içindeki statülerini koruyamamıştır. Bu vaziyetin başlıca nedenleri, kadının yedek işgücü olarak görülmesi, emeğinin ucuz emek olarak değerlendirilmesi, düşük eğitim derecesine sahip olmaları, cinsiyet temelli bakış açısı, çocuk bakımı ve ev içi yönetim gibi yükümlülüklerinin bulunmasından dolayı işgücü piyasasında ikincil planda kalmışlardır.

Halbuki kadının istihdamı ülkelerin gelişmişlik göstergeleri arasında çok oldukça önem arz etmiş olduğundan bütün dünya da bu amacı gerçekleştirecek politikalar geliştirilmekte ve tatbiki konulmaktadır.

Ülkemizde kadınların çalışma oranı diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle oranlandığı zaman dünya ortalamasının bir hayli altında izlediği görülmektedir.

Türkiye'de kadın istihdamının böylesine yetersiz seviyede izlemesinin sebepleri incelendiğinde doksanlı senelerde yapılmış olan çalışmalar eğitim olanaklarından yararlanma bakımından erkeklere nispetle daha geride bulunduğu bu vaziyetin de kadınların istihdama düşük seviyede katılımına yol açmıştır. 2000'li yıllardaki istatistikler aynı eğitim düzeyindeki kadınların bekar ve evli olma durumları istihdama katılmalarında farklılık göstermektedir. Evliliğin kadın istihdamında yaratmış olduğu bu engel kadına atfedilen bakım yüküyle ilişkilidir.

Ülkelerin sosyal refah devleti uygulamaları ve gelişmişlik seviyeleri bakım yükümlülüklerinin devlet, hane ve piyasa arasında nasıl paylaşıldığını göstermektedir. Bu paylaşımın nasıl olacağına dair geliştirilmiş olan politikalarsa iş ve aile hayatının uyumlulaştırılması politikaları biçiminde tanımlanmaktadır. Bu politikaların hangi seviye etkili olduğu ise kadınların işgücüne katılım oranlarında, kadınların istihdam edilmiş olduğu alanlarda ve kadınların çalışma şekillerinde izlenebilmektedir.

1980’li yıllardan günümüze kadar kadın istihdamını kapsamakta olan literatür taraması yapılan çalışmamızda elde edilen bilgilerden hareket edilerek kadın istihdamının yeri ve önemine değinilecektir. Buradan hareketle çalışmamız üç bölümden meydana gelmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümü kuramsal açıdan işlenmiş olup istihdam ve kadın istihdamı ana başlığında ele alınmıştır. Buradan hareketle bu bölümde istihdam konusu, kadın istihdamı ve istihdamda cinsiyete yönelik ayrımcılıklar ele alınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümündeyse Türkiye üzerinden kadının istihdam yapısı ele alınmış buradan hareketle Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısında Ortaya Çıkan Değişmeler, yaşa, sektöre, mesleğe, ücret dağılımına, kayıt dışı sektörlerde çalışmalara ve sendikal bağlamda kadın çalışanlara değinilmiş bu bağlamda yıllara göre kadın istatistikleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın son bölümündeyse 2000 ile 2018 seneleri arasını kaplayan veri çalışmasıyla sanayi kesiminde çalışmakta olan kadınların tespiti yapılmıştır. Yine bu bölümde çalışmakta olan kadınların faaliyet göstergeleri ortaya koyularak iş gücüne katılım oranları ortaya koyulmuştur. Kayıt dışı istihdama da yer verilmekte olan bu son bölümde kadınların işgücüne katılım oranları ortaya koyulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL OLARAK İSTİHDAM ve KADIN İSTİHDAMI

Tarihi sürece bakıldığında zamanımıza kadar kadınların yaşamış oldukları ülkelerinin üretimine yapmış oldukları katkıları yadsınamaz derecede önemlidir ve süreğenlik arz etmiştir. İnsanlık tarihinin başlangıcıyla beraber kadınlar her sahada üretime destek olmuşlar ve ailelerinin ekonomilerine destekte bulunmuşlardır. Lakin emeklerinin karşılıklarını alma hususunda aynı biçimde destek görememişlerdir. Sanayi devrimi evvelinde kadınlar iş hayatında faaliyet sergileseler dahi ücret karşılığı iş görmekte olan işçi konumunda bile olamamışlardır.

1.1. İstihdam Olgusu ve İçeriği

İstihdam olgusunu açıklamakta olan birçok değişik tanımlamalar bulunmaktadır. İnsan kuvvetinden yararlanılması, bir vazifeyi yerine getirme gereğiyle işe kabul edilişleri şeklinde değişik manalarda kullanılmaktadır. Genel itibariyle çalışma prensibi bakımından istihdam olgusuyla izah edilmek istenilen konu bir işverenin işin vaktini ve mekanını, işin niteliğini ve bitirilişine istinaden verilmesi gereken maaşla bir işveren-işgören arasındaki ilişkiyi ya da hizmet sözleşmesini ifade etmektedir (Ağdaş, 2010: 6).

İş ekonomisi üstünden istihdam olgusu değerlendirilecek olunur ise, iş yapmak ve belirli bir payda gelir kazanmak prensibini özümseyen kişilerin, yaptıkları hizmetlerinden yararlanılmak için, isteğe bağlı veya bazı hallerde zorunlu bir biçimde çalıştırılmaları vaziyeti meydana gelmektedir (Yaman, 1997: 4; Özaydın, 2000: 5).

Buradan hareketle istihdam olgusu yalnızca ekonominin değil sosyal politikanın da tartışılmakta olan hususlarında başı çekmektedir. İktisadi bir yapıda, imalatın gerçekleştirilebilmesi adına imalat faktörlerinin faal bir biçimde üretim safhasına girmesi gerekmektedir. Bu nedenledir ki istihdam mevhumunun emek olgusuyla bulunan ilişkisi ön plana çıkarak istihdamın devletin ekonomisi bakımından önemi izlenir (Ardıç, 2006: 175; Karakayalı, 2007: 401).

Çalışma unsurunun ön planda tutulmuş olduğu bahse konu ilişki ağı ekonomik bağlamda istihdamın ehemmiyetine vurguda bulunmaktadır. İlgili alan yazında istihdama müteallik

bir takım tanımlamalarda bulunulmuştur. İlk olarak istihdam olgusunun, dar manada istihdam ve geniş manada istihdam biçimi şeklinde iki değişik tarifinin bulunduğu izlenilmektedir (Işığık, 2005: 25; Işığık, 2011: 19-20).

Dar manada istihdam yalnızca çalışmanın imalatta kullanılması veya gelir elde etmek gereğiyle çalışması ya da çalıştırılması biçiminde ifade ederken geniş manada istihdam mefhumuyla tüm imalat unsurlarının (emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimci) imalat evrelerine dahil olmasını belirtmektedir (Kapar, 2004: 187; Uysal, 2007: 55).

Genel bir biçimde istihdam olgusu kullanıldığında anlaşılmakta olan dar manada istihdam ya da çalışmanın hazırlanması periyodundaki kullanılmasıdır. Sadece burada istihdam ve çalışma kelimelerinin birbirlerinden değişik manaları kapsadığını ifade etmek gerekmektedir. İstihdam olgusu piyasa kavramıyla vasıtasız bir biçimde alakalıyken çalışma olgusuysa genel manada bireylerin piyasa ve piyasa adına olmayan mesailerinin hepsini içermektedir (Doğan, 2015: 27).

Bu sebeple, istihdam olgusunu çalışma içeriğinde analiz etmek gerekmektedir. Mamul, gelir, saygınlık ve sürekliliği kapsayan bu 4 belirleyici esasın birlikte kullanılması gerekmektedir. Buradan hareketle, istihdam, hizmet ya da mamul imalatında bir yükselişe sebep olan, istihdam edilmekte olan kişiye de hizmet ve mamul imalatına edimsel bir biçimde katkıda bulunması karşılığında gelir ve saygınlık kazanılır. Bu nedenle istihdamın faal ve dinamik bir biçimde temin edilmesi ülkelerin istemiş oldukları bir vaziyettir. Çünkü istihdam toplum adına refahın temin edilmesinde ve bu refahın dürüst ve eşit bir biçimde tüm topluma dağıtılması lazımdır (Kapar, 2004: 187).

Bu nedenle ülkeler ve toplumlar istihdamın artırılmasını kendileri adına mühim bir görev şeklinde görmektedir. İstihdama dair önemli göstergelerden bir tanesini “istihdam oranı” meydana getirmektedir. İstihdam edilmekte olanların sayısının işgücü rakamına oranı istihdam oranını verir.

İstihdam Oranı= İstihdam Edilenler/Aktif Nüfus x 100

Bu biçimde formülize edilerek hesaplanmaktadır (Tokol ve Alper, 2015: 127).

İstihdam tahminlerini etkilemekte olan unsurların içinde de toplam emek isteği ve emeğin yanında dahil olacak makine, teçhizat gibi diğer imalat faktörlerinin emeğe tekabül edecek değerde bulunup bulunmaması şeklinde emek talebini etkilemekte olan unsurlar bulunmaktadır (Zaim, 1990: 124).

İstihdam hususunda tam istihdamla eksik istihdam biçimlerine de yer vermek gerekmektedir. Bir devletin ekonomik bağlamda gelişimine neden olan unsurlardan bir tanesi de emek olgusunun bütünüyle imalatla kullanılabilmesini belirtmekte olan tam istihdam vaziyeti suhuletle ifade etmek bir hayli güçtür. Lakin her ekonominin elde etmek istediği ana hedeflerin başında da tam istihdam gelmektedir (Zaim, 1990:125; Serter, 1993: 32).

Mevcut imalat unsurlarının üstünde faktör kullanımıysa aşırı istihdamı belirtmekte olup, bu halde imalat unsurlarının topyekûnu istihdam edilse dahi imalat hacminin toplam isteğine tekabül etmez (Acar, 1989: 211).

Eksik istihdamsa mevcuttaki imalat unsurlarının yeteri kadar imalata dahil olmaması meydana gelmektedir (Seyidoğlu, 1999: 80).

Bireylerin yapmakta olduğu iş ve ehil olduğu eğitim arasındaki dengesizliğin bir çıktısı olarak da izah edilen eksik istihdam (Livingstone, 1999), önemli bir yetersizlik sebebi şeklinde de izlenilmektedir. Özellikle istihdamın tarıma müstenit bulunmuş olduğu toplumlarda bireylerin ehil oldukları özellik dereceleriyle yapmış oldukları iş ve elde etmiş oldukları arasında bir bütünleşme problemi meydana gelmektedir (Doğan, 2015: 29).

İstihdam hususunda temas edilmesi gerekli olan unsurlardan bir tanesi de “istihdamın eğretilmesi” veya “eğreti istihdamdır”. Fordist periyoda ilişkin standart istihdam ilişkisi türünden postfordist periyodun standart bulunmayan istihdam biçimine girilmiş olduğu savıyla ilgili alan yazında fazla bir biçimde belirtilmektedir. Özellikle globalleşme periyodunun süratini artırmış olduğu seksenli senelerle birlikteliğinde açık ve yaygın bir biçimde çalışma münasebetleri içinde kendisini bulmuş olan enformel istihdam çeşitleri sanayi devrimi akabinde meydana gelen ve fordist imalat metotlarıyla biçim alan formel çalışma münasebetlerinden daha çok olumsuzlukları birlikteliğinde getirmiş olduğu için bu çeşit çalışma biçimleri alan yazında, eğretilişme, eğreti istihdam ve istihdamın eğretilmesi biçiminde ifade edilir (Temiz, 2004: 56-59).

Küreselleşme safhasıyla birlikte meydana gelen değişikliklerin ekonomik ve sosyal yaşamı önemli değerde tesir altına alması istihdam bakımından da bir takım olumsuzlukları birlikteliğinde getirmiştir. Özellikle, refah devletinin cömert yardımlarının düşmesi, sosyal haklarda oluşan azalma ücretli iş görenlerin sosyal güvenceden mahrum kalmalarına sebep olmaktadır. Sosyal haklardaki düşüşler ve özellikle neoliberal politikaların yol açtığı kıran kırana yarış sebebiyle ücretler düşmeye başlamış, buna ilave olarak bir de sosyal güvenlik

sistemlerinin demografik yaşlanma, bütçe açığı gibi sebeplerden dolayı açık vermeye başlaması ile birlikte sosyal güvenlikle bir itimatsızlaşma evresi meydana gelmiştir. Uluslararası rekabet, imalatın dikey ve yatay parçalanması sonrasında istihdamda dış kaynak kullanımının artışı hem işsizliği artırmış ve hem de işten çıkarılma riski bütün ücretliler adına olumsuz çalışma şartı biçiminde nitelendirilmiştir.

Eğreti istihdam mefhumunu açıklamak adına Rodgers (1989: 3) tarafından, bir çok modele de esas temel 4 boyutlu bir örnek izah edilmiştir. İş eğretilen boyutların ilki kısa zamanlı olan ve iş kaybı riskinin bir hayli kuvvetli olduğu iş güvencesizliği boyutudur. Bir diğeri, çalışma koşulları, işyeri ortamı ve ücretler üstünde kontrol eksikliğidir. Üçüncüsü, bireysel (haksız yere işten çıkarma, ayrımcılık, kabul edilemez çalışma şartları) ve sosyal güvencesizliktir. Dördüncü boyutsa düşük ücret nedeniyle oluşan sosyal dışlanma riskidir. Bu detaylardan da anlaşılacağı gibi eğretilik, istikrarsızlık, koruma eksikliği, güvencesizlik, sosyal ve ekonomik kırılganlık içermektedir. Eğretilişme, güvencesiz işleri tarif eden bu unsurların bir birleşmesidir ve kavramın çevresindeki sınırlar kaçınılmaz olarak bir seviyeye kadar keyif vericidir.

Eğreti istihdam, her ne kadar ekseriyetle iktisadi ve sosyal bakımdan geri kalmış veya gelişmekte olan ülkelerle münasebetleştirilse dahi gelişmiş devletlerde de istihdamın eğretilişmesinden bahsetmek olasıdır. Çünkü, iktisadi bakımdan gelişmiş ülkelerde yaygınlıkla enformellik standart istihdam ilişkisinde değişik ve sürekli bulunmayan istihdam durumunda izlenirken, gelişmekte olan devletlerdeyse daha fazla marjinalleşme şeklinde izlenilmektedir (Temiz: 2004: 56).

1.2. Tarihte Kadın İstihdamı

Tarihi süreç itibariyle kadınlar, günümüze değin zamanın koşuluna ve değişmiş olan konjonktür hallerine göre bir takım iktisadi çalışmalarda bulunmuşlardır. Bu süreçte meydana gelen sanayi devrimi kadının işgücü piyasasındaki statüsünü belirlemiştir. Bahse konu vaziyet önemli bir dönüm noktası durumuna gelmiştir (Fırat vd., 2017: 482).

Kadınların iş sahasında bulunma ölçüleri, kadın işgücünün (çalışan, işsiz fakat iş arayan) kadın nüfusuna oranı şeklinde tanımlanmaktadır. İstihdam edilmiş kadınları bahsederken bunun içerisinde ücret karşılığı çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri de yer almaktadır. (Tansel, 2002: 4).

Kadın işgücü ile ilgili bir diğer kavram da, pembe yakalı işgücü kavramıdır. Pembe yakalı işgücü kavramı, zamanımızda kamu alanı ve özel sektörde (büro vb. faaliyetlerde) iş gören

ve rakamları gün geçtikçe çoğalan kadın işgücü olarak tanımlanabilir. Geçmişten günümüze geleneksel olarak kadınlar çocuk yapmak ve onları yetiştirmek, ev işlerinde bulunmak gibi işleri üstlenirken, evin geçimini sağlamak üzere çalışarak para kazanma işi erkeklerin temel sorumluluklarından birisi olmuştur. Tarih boyunca üretimin her aşamasına katkıda bulunmalarına rağmen, geleneksel rollerinin fazla dışına çıkamayan kadınların, çalışma pazarındaki ücret karşılığı “işçi” statüsüyle iş görmeleri sanayi devrimiyle başlar.

18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başları arasında ilk olarak İngiltere’de başlayan sanayileşme, buharlı makinenin icadından sonra diğer ülkelere de yayılım sergilemiştir. Bahse konu periyotta Avrupa sanayinde görülmekte olan kitle üretimiyle beraber tarımda da ihtilal niteliğinde gelişmeler meydana gelmiş, verimsiz olan tarımsal kadın işgücü de kente göç ederek emek piyasalarına emeklerini arz etmeye başlamışlardır. Ancak imalat sanayiinde tarım sektöründen olumsuz etkilenen kadın işgücü için ehliyetli istihdam olanağı sağlanamadığından, kadın işgücünün önemli bir kesimi farklı sektörlerde temizlikçi olarak istihdam edildikleri görülmüştür. (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 56-57).

Sanayiinin gelişmesi sonucu ise, zaman içinde firma sayısı ve ölçekleri büyümüş, bununla birlikte kadınlar sadece imalat sanayiinde değil; tezgâhtarlık, sekreterlik, muhasebecilik gibi hizmet kollarında da kendilerine iş imkânı elde etmişlerdir (Costa, 2000: 10-11).

Boserup (1970), sanayileşmenin ücretli işlere girişlerini engelleme manasında, kadınları ötekileştirdiğini ileri atmıştır. Ücretli işlerde çalışan kadınların yüzdesi, kendi hesabına çalışanlar ile endüstriyel işlerde ailelerine yardımcı olanlara göre daha düşüktür. Bu da büyük sanayiler yavaş yavaş ev sanayilerini iş dışında bıraktığında, dolayısıyla kadınların ürettikleri ürünler, kadından çok erkeklerden oluşan işgücü tarafından üretilen fabrika ürünleri ile yer değiştirdiğinde, kadınların işlerini kaybettiklerini güçlü bir şekilde ortaya koymaktadır (Boserup, 1970: 132).

1929 tarihli iktisadi sıkıntılarla meydana gelmiş olan istihdamdaki azamla, işsizlik sebebiyle evlerine gönderilen kadınlar, II. Dünya Savaşı sonrası tekrar çalışma hayatına dönmüşlerdir. (Yılmaz v.d., 2008: 92). Bunun en önemli sebebi erkeklerin savaşa gitmeleri ile birlikte geçim sıkıntısı yaşayan ailelerin bulunması ve kadının evde yapacağı işlerin azalması sonucunda emek arzlarının artmasına yol açmıştır. Bunun yanında erkeklerin savaşa gitmesi ekonomide işgücü talebini artırarak ücretlerin yükselmesine yol açmış, bu durum da kadınların emek piyasalarına daha fazla girmelerine neden olmuştur. Savaş sebeplerinden ötürü emek piyasasında çalışma hayatına başlayan kadınların bir kısmı savaş

sonrası erkeklerin dönmesi ile birlikte çalışmayı bıraksalar da büyük bir kısmı yine çalışma hayatına devam etmiştir.

Öncelikli olarak ABD’de yürütölmeye başlanan ve II. Dünya Savaşı sonrasında önce Avrupa’ya akabinde de tüm ölkelere açılan fordist üretim biçimi yaklaşık niteliksiz işçiyi ve çok iyi belirlenmiş iş tanımlarını başlıca esas almaktaydı. Gerek 1970’lerin başından itibaren fordist sistemlerde rantabilite düşüşlerinin yaşanması, gerekse globalleşmeye bağli olarak uluslararası ticaretin bollaşması ve ölçünlü ürünlerden çok spesifik ürönlere kayması, ölkelerin esnek üretim biçimini benimsemelerine neden olmuştur. Esnek üretim şeklinin asıl hususiyeti çalışma saatlerinin sabit olmayışıdır. Üretim sisteminin esnekleşmesiyle beraber, işletmelerin tam zamanlı çalışan iş gücü sayısını azaltarak giderek artan oranda yarı zamanlı ve geçici personel istihdamına yöneldikleri görölmektedir. Esnek üretim sistemi, Bilhassa aile içi mesuliyetleri sebebiyle emek piyasalarını tercih etmeyen kadınlara bu hususta önemli ölçüde bir imkân sağlamış, son zamanlarda da gelişmiş ölkelerdeki kadın işgücüne katılım buna bağli olarak artış göstermiştir. (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58-59).

1.3. Cinsiyete Dayalı İşgücü Ayrımcılığı

Kadınlara istihdam edilme şekillerine göre emeklerinin karşılığında aldıkları ücretler erkeklerin istihdam edilmiş olduğu işlerden aşağı seviyededir. Kadınlara çalışma hayatındaki yapmış oldukları işler genellikle hizmet anlayışı içerisinde yer alır. Bu özellikler aile ve eğitim kurumları tarafından desteklenmektedir (Reich v.d., 1973: 360).

Kadınlara erkeklerin ücretleri kıyaslandığında aradaki büyük değışkenlikler, cinsiyete göre iş ayrımı, kadınlar için yükselmenin seyrek olması, kadın ve erkeğe sağlanan imtiyaz farklılıkları gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Çalışma sahasında kadınların daha düşük ücret alması, bir kocanın gelirini paylaşmayan kadınlar ve onlarla beraber yaşayan çocuklar için daha kısıt bir yaşam standardı anlamına gelmektedir. Eşit şartlardaki bütün işlere yetişmekten yoksun olduklarından, kadınlar, bir kişinin gelişmesine ve yükselmesine izin veren ilgi çekici işlerde oransız olarak küçük bir paya sahiptir. Çalışan kadınlar için elde edilen bir gelir mevcut olsa dahi bu durumun devamlılığı ve emek piyasalarındaki tatmin edici kadın erkek eşitliği on yıllar sürer.

Bazı ekonomistler kadınlar için düşük emek piyasası pozisyonunu, kadınların ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarına normal ve genellikle yumuşak bir şekilde uyum sağlayarak, özgür bir şekilde seçtiği bir şey olduğu görüşündedirler. Bu bakış açısından, ayrımcılık

karşıtı kanunlar ve kanunları uygulamak için kullanılan araçlar gereksizdir veya önemsiz bir değere sahiptir.

Sendikalaşmadaki farklılıklar ücret farklılığının bir kısmının adil bir nedeni olduğunu gösterir. Bunun dışında kadınlar, erkeklerin aldıklarının yarısından daha az iş eğitimi almaktadırlar ve bu farklılık da ücret farklılığının önemli bir kısmının adil olduğunu gösterir. Literatürde iş eğitimleri işçilerin kendilerine yaptıkları yatırım olarak ele alınmaktadır. Ancak çoğu kurumda bu tür eğitimlere katılma durumu işçilerin değil, işverenlerin kontrolündedir (Bergmann, 1989: 45).

Çoğu kişi, aile içindeki geleneksel cinsiyete göre işbölümüne bağlı olarak, kadınlar arasında işten ayrılma eğiliminin erkeklerden daha yüksek olacağını düşünmektedir. Bunun sonucunda da işverenler, kadınları önemli miktarda firmaya özgü eğitim gerektiren işlere almakta isteksiz kalabilmektedirler. Ayrıca, kadınlar da daha kısa işte kalma süresi beklentisi ve işgücüne daha zayıf bağlılıkları nedeniyle, başlangıçta daha düşük ödemeli stajyer pozisyonunu kabul etmeleri uzun dönem ödemelerini düşüreceğinden böyle işlere girmekten kaçınabilmektedirler. Böyle bir davranış da kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarıyla sonuçlanacaktır (Blau ve Kahn, 1981: 563-564).

Bergmann (1989), cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını açıklamada, cinsiyete göre mesleki ayırım üzerine odaklanmıştır. Ücretlerdeki cinsiyet farklılığının, kadınların giriş-çıkışların kolay olduğu belirli meslekleri tercih etme düşüncelerinden kaynaklandığını tahmin etmiştir. Kadınların kriterleri onların profesyonel ve yönetimle ilgili işlerde bulunma ihtimallerini azaltmakta ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Fakat bu tahmin aynı meslekteki kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığını açıklamaya yardımcı olamamaktadır (Bergmann, 1989: 47-48).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda yapılan çalışmalar; umumiyetle kadınların erkeklerden daha düşük kazanç sağladıkları ve geleceği olmayan mesleklerde yer aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Konu ile ilgili teoriler “Neo Klasik Yaklaşım” ve “Kuramcı Yaklaşım” olarak iki ana başlık altında analiz edilmektedir.

1.3.1. Neo Klasik Yaklaşım

Neo Klasik ekonomik kuramı, yarışçı bir piyasa ortamında ücretlerin işgücünün marjinal rantabiliteye eşit olması ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin uzun dönemlerde eşit ücret alması gerektiğini savunur. (Blau ve Kahn, 1981: 565).

Kârını en yüksek seviyeye çıkartmak isteyen işverenlerin içerisinde yer aldığı yarışçı bir piyasa ortamında ücret ayrımcılığı uzun dönemde sürdürülemez. Şayet kadın çalışanlar erkeklerle eşit üretkenliğe sahip olduğu halde onlara göre daha düşük ücret alıyorsa, bu durum kadın işçilerin işveren kısmına maliyet noktasında erkeklerden daha az maliyetli olduğunu gösterir. Bu sebeple karını daha çok yükseltmek isteyen işverenler tercihlerini daha az maliyete sahip olan kadın işçilerden yana kullanırlar, böylece serbest piyasa süreci ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olmuş olur. İşveren eğer peşin hükümlü ve klasik düşüncelerle davranarak serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam ederse hâsılatı ve satışları azalır.

1.3.1.1. Beşeri Sermaye Yaklaşımı

Beşeri Sermaye Yaklaşımı açısından, kadınların yetersiz ücret karşılığında çalıştırılması ve daha düşük konumlu meslek gruplarına yönlendirilmesi, beşeri sermaye donanımlarının eksik kalmasından meydana gelmektedir. Beşeri sermaye; eğitim faaliyetlerine devam etme, hizmet içi eğitim, iş bulma olanağı için göç etme şeklindeki çalışmalara yapılmakta olan yatırım gibi “insanın kendisine yaptığı yatırım” olarak tanımlanabilir. Beşeri sermaye teorisinin önemli bir tespiti; kadın ve erkek çalışanların birbiriyle tam anlamıyla ikame edilemeyeceğidir. Kadınlar evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında bu durum kendileri ve eşleri için birincil derecede öneme sahip olduklarından, istihdam içerisinde bulunduğu mevcut durumu terk edip işgücünden ayrılma eğilimindedirler. Ayrıca kadın çalışanlar çalışma hayatında daha az deneyimlidirler ve bu yüzden beşeri sermaye donanımları da erkeklerden daha düşüktür. Diğer taraftan kadınlar yapmış oldukları işinin gereği olan hizmet içi eğitim konusunda daha az isteklidirler. Bunun sebebi olarak da daha az çalışmak ve böylece çocuklarına ve ev işlerine daha çok vakit ayırmak için özellikle düşük statülü geleceği olmayan meslekleri tercih etmektedirler.

Beşeri Sermaye Teorisi, kadınların daha düşük ücret almasının ve geleceğe yönelik bir program dahilinde aktif bulunmayan ikincil mesleklerde yoğunlaşmasının nedeninin kendi tercihleri olduğunu belirtir. Bu tercihlerin özgür iradi tercihler mi yoksa toplumsal ayrımcılık olarak adlandırılabilen istek dışı tercihlerin asıl sebebinin toplumsal faktörlerin, değer yargılarının, yerleşik kabullerin ve önyargıların mı bir sonucu olduğu konusu tartışmaya açıktır.

1.3.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık

Bu model Phelps tarafından 1972 yılında geliştirilmiştir. Modele göre işverenlerin kadın çalışanlara karşı ayrımcılık yapmasının nedeni; noksan rekabet şartları altında eksik olan bilgi ve belirsizlik altında hüküm vermek mecburiyetinde kalmalarıdır. İşverenler işe başvuranların özelliklerini önemli bir şekilde değerlendirseler de adayın işteki performansından ve işte ne kadar süre çalışacaklarından emin olamazlar. Bu yüzden işverenler toplumca kabul edilmiş olan bazı düşünce ve tutumlardan hareketle, kadınların daha yetersiz olduklarını, sistemli bir çalışma olanaklarının bulunmadığını, kısacası güvenilir olmadıklarını düşünerek istatistiksel ayrımcılık yaparlar. Kadınların çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmayışının altında yatan gerekçe, kadınların evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi bırakacakları veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi düşünceler vardır. Ayrıca toplumdaki genel düşünceye göre ev geçindirmek kadınların değil erkeklerin görevidir ve kadınların çalışması ikincil öneme sahiptir.

1.3.1.3. Becker'in Duygusal Ayrımcılık Teorisi

Bu yaklaşıma göre, cinsiyet ayrımcılığı muayyen bir gruba karşı peşin hükümlü ve duygusal tercih biçiminde gerçekleşmektedir. Şayet bir işveren kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahipse bir kadın istihdam etmek ona ek bir maliyet yükleyecekmiş gibi davranır. Bu ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısına eşittir. Bu şekilde düşünen bir işveren için erkeği istihdam etmenin maliyeti onun ücretidir ama kadın istihdam etmenin maliyeti kadının ücreti artı işverenin ayrımcılık katsayısıdır. Bu sonuca göre işverenler kadını erkeğe göre daha az ücret karşılığında çalıştıracaktır. Bu yaklaşımda kadının işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılık işverenlerin kişisel cinsiyet tercihinin kalıntısıdır. Cinsiyet ayrımcılığında bulunmayan işverenler ise ücret değişkenliğine gitmeyecektir ve işgücü maliyeti ayrımcılık yapan işverenden daha düşük olacaktır.

1.3.1.4. Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

Aşırı kalabalıklaşma teorisi, tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçmekte ve mesleksi ayrımcılığı gündeme getirmektedir. Bu ifadeye göre, kadınlar çalışanlar erkek çalışanlarla eşit beşeri konuma sahip olsalar dahi veya aynı işi yapsalar bile onlarla aynı piyasada rekabet etmedikleri için daha düşük ücret karşılığında çalıştırılacaklardır. Bir çok iş kadın işi ve erkek işi olarak düşünüldüğünden emeklerini ve beşeri sermayelerini ayrıştırılmış piyasalarda satmaktadırlar. Erkekler emeğini erkek işi olarak isimlendirmiş

piyasalarda satacak buna karşılık kadınlar onlarla aynı piyasada rekabet içinde olamayacaklardır. (Bergmann, 1989: 51).

Ülkemizdeki iş kanuna göre kadınların bir takım işlerde çalışması yasaklanmıştır. Bu sisteme göre ağır işler diye ifade ettiğimiz kadınların kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi yer altı veya her türlü sualtı işlerinde çalışması yasaklanmıştır (Resmi Gazete, 2003). Bu yasanın gerekçesi bu işlerin kadınlara uygun görülmemesidir. Diğer taraftan sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılması da yasaktır. Ancak işin özelliği ve önemine göre kadın işçilerin yapmaları gerekli olan işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin çalıştırılmasına belli şartlar çerçevesinde izin verilecektir (Resmi Gazete, 2003).

1.3.2. Kurumcu Yaklaşım

Reich, Gordon ve Edwards (1973), yarışmacı bir sistem içerisinde monopolcü kapitalizme geçişte Kuramcı Teori'nin vurgulandığını ve bu iddialarının oligopol piyasalar için daha muteber sayıldığını düşünürler. (Reich ve Edwards, 1973: 359).

Kuramcı teori, işgücü piyasalarının esnek olmadığını ve tekeli firmaların ve kurumsal düzenlemelerin engelleriyle bazı işçi gruplarının istekleri dışında, daha kısıt imkanlarla donatılmış ikincil piyasalarda çalışmak mecburiyetinde kalacağını vurgular (Rumberger ve Carnoy, 1980: 117).

Kuramcı yaklaşıma göre piyasalar, birincil ve ikincil piyasalar olarak ayrılmaktadır ve kadınlar ve erkekler bu piyasalar arasında bölümlendirilmektedir. Birincil piyasalar; istikrarlı çalışma alışkanlığı gerektiren ve geliştiren, ustalık edinilen, ücretlerin nispeten yüksek olduğu ve işte terfiinin olduğu piyasalardır. İkincil piyasalar ise; istikrarlı çalışma alışkanlıklarının gerekmediği ve engellendiği, ücretlerin düşük olduğu, iş devir hızının yüksek olduğu ve işte terfiinin çok az olduğu piyasalardır. Bu yaklaşıma göre kadınlar daha çok ikincil piyasalarda istihdam edilirken, erkekler ise birincil piyasalarda istihdam edilmektedir (Reich ve Edwards, 1973: 359-360).

1.3.3. Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisi

Teoriye göre, kadın işçilerin çalışma ortamlarında ayrımcılığa maruz kalmalarının nedeni, erkek-egemen sistemin hâkim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Bu sebeple birbiriyle etkileşim içinde olan iktisadi ve sosyal değişkenler cinsiyet ayrımını ortaya çıkartır.

Anker ve Hein (1986: 14), kadınların uğraş alanlarını sıralarken genelde ev kadınlığının ve anneliğin bir sonucu olarak öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işler olduğunu ve toplumca bu işlerin hafife alındığını belirtmektedir. Aslında kadınların yaptıkları bu işler oldukça yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla deneyim, tecrübe ve yetenek gerektiren işler olsa da sırf kadın işi olarak görüldüğü için daha düşük ücretlidir.

Özet olarak değerlendirdiğimizde, kadınların çalışma durumu bize ülkemizde kadınların sadece çok düşük bir oranının ekonomik hürriyetinin olduğunu ve hayatını kontrol edebildiğini, buna karşılık büyük çoğunluğunun ise toplum nezdinde anne ve eş olarak algılandığını göstermektedir. Aynı zamanda kadınların bir çoğunun ekonomik olarak erkeklere bağımlı olduğu görülmektedir.

1.4. Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar

Bu kısımda kadın istihdamını etkileyen unsurlar; iktisadi kalkınma, ücretsiz aile işçiliği, eğitim düzeyi, ücret, kayıt dışı istihdam, yaş, yasal düzenlemeler, medeni durum, çocuk sayısı, istihdam yapısı, gelir eşitsizliği ve sosyal tabaka olarak ele alınmaktadır.

1.4.1. İktisadi Kalkınma

Çok ilkel toplumlarda kadınlar genellikle zamanlarının önemli bir kısmını hanehalkı kullanımı için yiyecek kapları, mutfak eşyaları, paspas ve hah gibi çeşitli malların üretimine ve hane halkı için kıyafet yapımına ayırırlar. Ayrıca, çoğu yerlerde kadınlar yapı malzemeleri toplayarak, duvarlara sıva yaparak ve gereken mobilyaları yaparak evlerin inşa edilmesinde de yardımcı olurlar. Geçim ekonomisinin bu aşamasında hemen hemen tüm kadınlar bu tür faaliyetlerde bulunurken, hiçbir kadın ve hiçbir erkek tüm zamanını buna harcamaz.

Daha sonraki aşamada, günlük yaşamda kullanılan belirli mallar aynı köydeki veya komşu köylerdeki insanlar arasında mübadele edilmeye başlar. Bazı erkekler ve bazı kadınlar, o zamana kadar yalnızca aile tüketimi için üretilen bazı malları satmak üzere üretmeye başlarlar. Bazı kadınlar satmak üzere hazır yapılmış tabaklar imal etmede ya da bira mayalamada uzmanlaşırken; diğerleri kıyafet üretiminde, paspas ya da hah üretiminde uzmanlaşmakta ve çoğu kadın da köy düzeyinde profesyonel çömlekçi veya sepet örücü olmaktadır.

Daha ileri ekonomik gelişme ve ulaşım sistemindeki gelişmelerle birlikte profesyonelce üretilen ürünlerin pazarları genişler ve bu tür ürünlerin satılmak üzere üretildiği bazı

köyler, çevrelerindeki yöreler için kısmen bu tür ev endüstrilerine ve kısmen de piyasa işlemlerine dayanan küçük şehirler haline gelebilir. Bu tür bir ev endüstrisi merkezi, geleneksel olarak kadınlar tarafından üretilen ürünlerde uzmanlaşıyor gibi görünürse, bu işlerde çok yüksek kadın katılımı görülebilir (Boserup, 1970: 106).

Düşük gelir düzeylerinde, kadınlar toprak işlerinde veya aile içerisindeki işlerde ücretsiz bir aile işçisi gibi çalışmaktadırlar. İktisadi ilerleme evresinde iktisadi etkinlik eve dönük üretimden pazara yönelik üretime kayar. Bireylerin kendi ihtiyaçları için meydana getirdiği üretim azalır ve tüketim malları ailenin dışında mütehasıs girişimler aracılığıyla karşılanır (Boserup, 1970: 14).

Pazarların büyümesiyle ya da yeni teknolojilerin ortaya çıkması gelirlerde artışa katkı yapabilir. Gelirler yükselirken kadınların işgücüne katılım oranı düşer. Tarımda sürekli gelişme gösteren teknoloji, hem erkek hem de kadınlar için istihdam imkanlarını azaltır. Kendi imkanlar nispetinde üretilen malların göreceli fiyatında görülen düşüşün yanında tarımda kadın emeğine talepteki düşüş de bu süreçte rol oynar. Kültürel baskı ve toplumun göreneğinin yanında birde işverenin tercihi kadınların imalat sanayinde iş bulmasını engelleyebilir. Hızla gelişen sanayi ve hizmet sektöründe kadınlar, öğrenim seviyelerinin düşük olmasından dolayı erkeklerle yarışamayabilir. Gelenekler, kültür ve ev içi sorumlulukları nedeniyle de geri durmak zorunda kalabilirler. Ümidi kırılmış işçi etkisi de söz konusu olabilir. Kadınların öğrenim seviyeleri yükseldikçe ve elde ettikleri ücret, ürün fiyatlarındaki artışa göre daha çokça yükseldikçe, işgücüne katılım oranları da U biçimli eğrinin tırmanan bölümüne paralel olarak artar. Sonuç olarak hizmet kesiminin gelişmesi, kadın işgücüne talebi de artırır (Tansel, 2002: 8-9).

Buradaki süreçte, başlangıçta güçlü bir gelir etkisi ile düşük bir ikame etkisi vardır. Bazı noktalarda, gelir etkisi düşerken ikame etkisi artmaktadır. U'nun azalan kısmında gelir etkisi baskınken, artan kısmında ikame etkisi baskındır (Goldin, 1994: 2).

Ülkeler kalkınma oranlarındaki artış ile kadınların zamanının değerindeki artış oranları bir biriyle ilişkilidir. Şöyle ki; kadınların işini kolaylaştıracak ürünler üretilmeye başlanmasıyla birlikte kendilerine ayrılan zamanlarının da yükseleceği aşıkardır. Çok basit bir örnek olarak, dondurulmuş ürünlerin üretimi kadınların yemek pişirmeye daha az zaman ayırmasına yardımcı olur. Başka bir örnek verecek olursak kreşler, kamplar ve çocuk bakıcılığı gibi alanlardan yararlanan kadınlar çocuk bakımına daha az zaman ayırmaktadır. Kadınların zamanının değerindeki bir artış da onların işgücüne katılımını artırabilmektedir.

1.4.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Kadınlar, firmalar için emek maliyetleri, kadın işgücünün aile girişimleri için fırsat maliyetlerini aştığında, aile içinde ya da kayıt dışı emek piyasasında çalışmaya daha çok istekli olmaktadır. Firmalar, daha az tecrübeli ve daha az yetenekli işgücünün istihdamında, muhtemelen emek maliyetleri; asgari ücret kanunu, sosyal sigorta primleri, işten çıkarmaya kısıtlamalar, verimlilik izleme maliyetleri, kıdem tazminatı ile ilgili kurallar gibi düzenlemelerden etkilendiği için ailelerle kıyaslandığında nispeten dezavantajlıdır, iki sektörlü asgari ücret modeli, etkin minimum ücret düzeyini artırmanın ailelerin işgücüne katılımını artırabileceğini tahmin etmektedir (Schultz, 1989: 272).

Kadın işgücü tarım kesiminin etkili olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer alırken, ücretli ve gündelikli işlerin çokça yer aldığı kentsel alanlarda emek piyasalarına girememektedirler (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 66).

Çağdaş toplumlarda istihdamın konumunun aileden firmaya kayması, finans ve üretimde teknolojik ölçek ekonomilerine ve firmaların özellikle imalat, inşaat, ticaret ve hizmet sektörleri gibi başlıca sektörlerde işlem maliyetlerini minimize etme kapasitelerine bağlanmaktadır. Aynı zamanda, kadınların aile işleri haricinde ücret karşılığında bir iş elde etmenin; kadınların kazançlarının karşılığında kontrol sahibi olmalarına katkıda bulunduğu; bunun sonucu olarak da ailenin ekonomik gelirlerinin tahsisinde nispi güçlerini artırdığı varsayılmaktadır. Kadınların erkeklere oranla bu ekonomik konumları; özel tüketim kalıpları, sağlık ve çocukların eğitime yapılan yatırımlar ve doğurganlık oranlarındaki azalmalarla ilgili olabilir (Schultz, 1989: 1).

1.4.3. Eğitim Düzeyi

Yaptıkları çalışmanın sonucunda eğitimin kadınların işgücüne katılım süreleri üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Eğitimlerini bir yıl dahi uzatan kadınların işgücüne katılım süresinin ortalama uzunluğunu yaklaşık 3 yıl kadar uzattığını ifade etmişlerdir.

Özar ve Günlük-Şenesen (1998) de 1995 sonbahar dönemi için İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana üzerine yaptıkları araştırmalar sonucunda kadınların eğitim düzeyi ile istihdama iştirak tahmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Özar ve Şenesen, 1998: 311). Buna göre eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım miktarı artma, işsizlik oranı da azalma eğiliminde olmaktadır. Elde ettikleri sonuçlara göre örgün eğitim

almamış kadınların işgücüne katılım oranları %17 iken, eğitim seviyesi yükseldikçe bu oran artma eğilimindedir, hatta üniversite mezunlarında bu oran %74'e ulaşmaktadır. İşsizlik oranı ise eğitimsiz kadınlarda %64 iken, eğitim arttıkça düşme eğilimindedir, hatta üniversite mezunları için bu oran %11'e kadar düşmektedir.

Smith ve Ward (1985) ise, 1900 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde, eğitimle kadınların işgücüne katılımı arasında ters bir ilişki olduğunu saptamıştır. 1900'lü yıllarda çalışan kadınlar içlerinde en az eğitilmiş olanlarıydı. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımı ve eğitimi arasında pozitif ilişki olması gerekirken, Amerika'da 1900 ve 1940 arasında kadınların karşı karşıya kaldıkları işgücü piyasasının karakteri, eğitim ile çalışma arasındaki ilişkinin tersi yönündedir. 1940 ve sonrasında ise kadınların çalışma eğilimi ve okullaşmaları arasındaki ilişki pozitif hale gelmiştir.

Özer ve Biçerli (2003-2004)'e göre, kuramsal bir şekilde düşünüldüğünde eğitim seviyesinin kadın istihdamını iki yönden etkilemesi söz konusudur (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 68).

Birincisi, eğitim kalitesini artıranların emek piyasalarında daha yüksek gelirler elde edebileceklerinden, işgücüne katılmamanın maliyeti de yükselecek, bu durumda işgücüne katılma oranı artacaktır. İkincisi, eğitim çeşitli maliyetleri olan bir yatırım aracı olduğundan, yatırımın getirisini elde edip maliyetini karşılamak ancak emek piyasalarında çalışmak ile mümkün olacaktır.

Goldin (1994), kadınların işgücüne katılım miktarı fonksiyonunun U biçiminde olmasının sebeplerinden birinin, kadınların eğitimi ile iktisadi kalkınma arasındaki ilişki olduğunu ileri sürmektedir (Goldin, 1994: 5). Düşük kalkınma düzeylerinde, eğitim, erkeklerde kadınlardan çok daha fazla artar. Gelirler artar ve kadınların işgücü arzı üzerindeki gelir etkisi kadınların işgücüne katılımının daha düşük olmasına yol açar. Gelirler biraz daha artarsa, eğitimle ilgili kaynaklar serbest kalır ve kadınlar daha fazla eğitim alabilir. Kadınlar beyaz-yaka sektöründe çalışmaya başladıkça ikame etkisi artar. Kadınların aldığı daha yüksek eğitim ve daha geniş beyaz-yaka sektöründen dolayı gelir etkisi de azalır. Böylelikle U biçimli fonksiyona ulaşılır.

1.4.4. Ücret

Killingsworth (1983)'e göre, evli kadınların işgücü arzı, erkek işgücü arzına nazaran ücret ve gelire karşı daha duyarlıdır. Erkekler ve kadınların iş gücüne katılımı incelenirken emeklerinin karşılığı olan ücretlerin etkisi de ele alınmaktadır (Killingsworth, 1983: 102).

Kadın ücretlerinin kadınların işgücüne katılımına etkisi, ikame ve gelir etkilerinin nispi ağırlığına bağlıdır. İkame etkisi olumlu yöndedir; çünkü kadınların daha yüksek oranda bir ücret alması işgücüne katılımı oranının yükselmesi anlamına gelmektedir. Gelir etkisi ise olumsuz yöndedir; çünkü gelir arttıkça işçiler eğlenceye daha çok zaman ayırmak ve daha az çalışmak isteyecektir. Gelir etkisinin küçük olduğu varsayılırsa, kadın ücretlerinin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki toplam etkisi artırıcı yönde olacaktır.

Erkek ücretlerinin ise kadınların işgücüne katılım oranlarına olumsuz etkisinin olması beklenir; çünkü kocalarının ücretlerindeki yükselişe bağlı olarak ailenin refah seviyesi ne denli yüksek olursa ev hanımlarının çalışma gereksinimi o kadar az olacaktır (Tansel, 2002: 11-12).

1.4.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kadınların işgücüne katılımı çevre koşulları ve iş imkânlarına bağlı olarak kayıt dışı ekonomiden son yıllarda artan oranda etkilenmektedir. Çocuğu olan kadınların büyük bir kısmı, çocuklarını ihmal etme korkusuyla veya onların aile eğitimi alabilecekleri bir yerlerin olmayışı veya maddi imkanlar ölçüsünde kendilerine pahalı oluşu gibi nedenlerle emek piyasalarının tamamen dışına kalıp evde çalışarak para kazanabilecekleri işlere yönelmektedirler.

Yapılan araştırmalarda hiçbir işte istihdam edilmiyor olarak görülen bir kısım kentli kadının, özellikle tekstil sektöründe fason üretim yapan işletmelerden ve toptancılardan parça başına iş aldığı işlerde, ayrıca bunların dışında iğne oyası, dikiş, örgü işi, temizlik, bakıcılık gibi işlerde de çalışarak kayıt dışı istihdamda yer aldıkları bilinmektedir. (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 67).

Kadınları kayıt dışı istihdama sürükleyen sebepler şöyle sıralanabilir (Lordoğlu v.d., 1999: 35-36):

Kadınların eğitim düzeylerinin düşük tutulması ve beceri isteyen işlere yönelik hazırlayıcı kursların sağlanmaması,

Erkeklere atfedilen iş ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi,

Bazı iş gruplarında kadın istihdam oranının dondurulması,

İşe alıştır ve işyerinde ayrımcı uygulamalar,

Ücretlerde ayrımcı uygulamalar,

Evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarma,

Ülkenin içinde bulunduğu kriz ve ekonomik yönden sıkıntılı dönemlerde öncelikle evli kadınların erkeklerden önce işten çıkarılması,

Kadınların koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerinin engellenmesi,

Sendikalarda yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi.

Kayıt dışı istihdam kadınları ev dışındaki yaşamdan soyutlayan ve sömürünün yoğun olduğu bir istihdam biçimi olmakla birlikte, ev işlerinin aksamaması, ulaşım, işyerine uyum sağlama, işyerinde cinsel tacize uğrama ve çalışmak için aileden izin alma gibi pek çok sorunu ortadan kaldırarak kadınların aile bütçelerine katkıda bulunmalarını sağlaması açısından da yararlı olarak nitelendirilebilir (Lordoğlu v.d., 1999: 5-10).

1.4.6. Yaş

Kadın işgücüne katılımı yaş grupları itibariyle incelendiğinde çoğu ülkede bunun “M” harfine benzer bir trende sahip olduğu görülmektedir. 20-24 yaş arası artarak maksimuma ulaşan bu oran, 30’lu yaşların başlarından itibaren düşüp 40’lı yaşların başlarında tekrar artış sürecine girmekte, 40-54 yaşları arasında tekrar tavan yapmaktadır. 30’lu yaşlarda işgücüne katılım oranının düşmesinin temel nedeni kadınların bu yaşlarda 0-6 yaş grubundaki çocuklarını büyütmek amacıyla piyasa dışına çıkmalarıdır (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25). Türkiye’de 1995 yılında kadınların işgücüne katılımını inceleyen Özar ve Günlük-Şenesen (1998)’in elde ettikleri bulgulara göre; 20- 24 yaş grubunda katılım oram maksimuma ulaşırken, 25-34 yaş grubunda (evlenme ve çocuk doğurma dönemi) azalmakta, 35-39 yaş grubunda hafifçe artmakta ve daha sonra düşmeye devam etmektedir. Kadınların çoğu işe ara verdikten sonra tekrar geri dönmemektedir (Özar ve Şenesen, 1998: 314).

1.4.7. Yasal Düzenlemeler

Kadın işçileri korumak amacıyla düzenlenen yasa, tüzük ve yönetmeliklerin bazı açılardan özellikle kentli kadınların işgücüne katılma oranlarını azalttığı söylenebilir. Örneğin iş kanunumuzda kadınlara tanınan “evlendikten sonra eşleri çalışmalarına izin vermediği takdirde tazminatlarını alarak ayrılma hakkı” zaman zaman suistimal edilmiş, bu durum kadın işgücüne katılımını olumsuz etkilemiştir. Bunun dışında 100-150 arası kadın işçi çalıştıran işverenlere emzirme odası, 150’den fazla kadın işçi çalıştıran işverenlere ise

yuva/kreş açma zorunluluğunun getirilmesi işverenlerin bu rakamlara gelmeden kadın istihdamını durdurmalarına neden olabilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 70).

Kadın istihdamını kısıtlayan bir başka husus da kadınların bazı alanlarda çalıştırılmasının iş kanunu yoluyla yasaklanması veya sınırlandırılmasıdır. Örneğin maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında çalışılacak işlerde kadınların çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu ve benzeri maddeler normalde kadınları korumaya yönelik olsalar da; hem onların yüksek ücretli işlere girişlerini engellemeleri hem de kadınlara zayıf cinsiyet imajı vermeleri yönlerinden eleştirilmektedir (Zeytinoğlu, 1998: 193).

1.4.8. Medeni Durum

Kadın istihdamını etkileyen en önemli unsurlardan biri de medeni durumdur. Özar ve Günlük-Şenesen (1998) yaptıkları araştırma sonucuna göre, bekâr kadınların işgücüne katılımının evli kadınlara göre çok daha yüksek olduğunu belirtmektedirler (Özar ve Şenesen, 1998: 314).

Aile ve akrabalık sistemlerinin sağlam olduğu ülkelerde sosyal kontrol sağlanmaktadır, bireyler için destek sağlanmaktadır ve kadınlar evlerinin dışında çalışmaya daha az ihtiyaç duymaktadırlar. Fakat aile sistemlerinin sağlam olmadığı, bireylerin evlenmeye ya da evli kalmaya daha az istekli oldukları, destek için akrabalarına başvuramadıkları ülkelerde kadınlar hayatta kalmak için işgücüne katılmak zorundadırlar (Semyonow, 1980: 539).

Aile sistemlerinin sağlamlığını boşanma oranına bakarak ölçen Semyonow (1980)'un ulaştığı sonuca göre, boşanma oranı ile kadınların işgücüne katılım miktarı arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu sonuç göstermektedir ki, daha sağlam aile yapısına sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılımı daha düşüktür.

Bir sonraki kısımda ayrıntılı olarak ele alınacak olan evli kadınların işgücüne katılımı konusunda, özellikle evli kentli kadınların işgücüne katılım miktarının çok düşük olduğu söylenebilir. Kırsal alanda yaşayan evli kadınların ise katılım oranları nispeten yüksektir (Tansel, 2002: 7).

Genelde boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının diğer kategorilerdeki kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Oranlara bir de kentsel-kırsal alanlar itibariyle bakıldığında, kentsel alanlardaki boşanmış kadınların kırsal alanlardaki boşanmış kadınlara göre işgücüne katılımının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların genelde eski eşlerinden yeterli nafaka alamamaları onları ekonomik açıdan sıkıntıya

düşürebilmekte, bu durum işgücüne katılma kararlarını pozitif yönde etkilemektedir. Ekonomik sıkıntıların, yaşam maliyetlerinin daha yüksek olduğu kentlerde daha fazla hissedilmesi, kentlerdeki boşanmış kadınların işgücüne katılımlarını daha fazla artırmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 70).

Eşi ölmüş erkek ve kadınların katılım oranları ise hem kentsel alanda hem de kırsal alanda en düşük düzeydedir. Bu durum da büyük olasılıkla eşi ölenlerin büyük çoğunluğunun yaşlı olması ve bu nedenle işgücüne katılamamalarından kaynaklanmaktadır (Tansel, 2002: 7).

1.4.9. Çocuk Sayısı

Kadın istihdamını medeni durum kadar etkileyen bir diğer unsur da çocuk sahibi olma durumudur. Özar ve Günlük-Şenesen (1998) yaptıkları araştırmalar sonucunda, işgücüne katılmak istemeyen evli kadınların işsiz (işgücüne katılmak isteyen fakat iş bulamayan) kadınlardan ortalama olarak daha fazla sayıda çocukları olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Özar ve Şenesen, 1998: 315).

Kadın-erkek işten ayrılma oranları arasındaki potansiyel farklılıkların altındaki en bilindik ekonomik neden, kadınların emek piyasasını genellikle çocuk doğurmak ve büyütme için terk ettiğidir. Çocuk unsuru hem erkek hem de kadınların işgücüne katılma kararında etkilidir, ancak bu unsur kadınların kararında daha etkilidir (Viscui, 1980: 388).

Doğurganlık oranı yüksek olduğunda, kadınların ailevi sorumlulukları artacağından, işgücüne katılabilme ihtimallerinin daha düşük olduğu yönünde ortak bir anlayış vardır. Eğer kadınlar ücret için çalışmak durumundaysa, aile yapısında bazı değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Aslında evliliğin ertelenmesi, düşük doğurganlık oranları ve aile yapısı ile görevleri hakkında genel bir sadeleştirme şeklindeki bu değişiklikler sanayileşmiş ülkelerin tipik örnekleridir. Youssef (1972)'ye göre de kadınların işgücüne katılımı yalnızca evlilik ya da çocuk olup olmamasının değil; kadınların evin dışındaki ekonomik faaliyetlere hangi ölçüde katılacağını belirleyen sosyal organizasyonlarla bu değişkenlerin etkileşiminin bir fonksiyonudur (Youssef, 1972: 135).

Psacharopoulos ve Tzannatos (1989) çocuk ve işin eşanlı talepler yarattığını, bir kadının birine daha fazla zaman ayırmasının diğerine daha az zaman bırakacağını belirtmişlerdir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 195).

Bu görüşe göre kadınların işgücüne katılımı, çocuk doğurma ve yetiştirme dönemlerinde diğer dönemlere göre daha düşük olacaktır. Yazarlar ayrıca kadınların işgücüne katılımı ile

çocuk arasında belirsiz bir ilişkinin varlığından da bahsetmişlerdir. Buna göre daha fazla çocuk, doğrudan ya da dolaylı olarak daha fazla çalışmayı gerektirebilir. Yoksul ve gelişmekte olan ülkelerde ise faaliyetlerde uzmanlaşma çalışma, boş zaman ve tüketim arasında keskin bir ayrıma izin vermez. Tek çocuk önemli ölçüde ebeveyn bakımı gerektirir, ancak birkaç yıl sonra doğan ikinci bir çocuk daha az bakım talep eder. Çünkü ilk çocuk hem kardeşine bakar, hem de evin bazı işlerine yardımcı olabilir.

Semyonow (1980)'de çalışmasında, yüksek doğurganlık oranlarına sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılımının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Semyonow ayrıca hem sanayileşme hem de doğurganlığın işgücüne katılım üzerindeki etkisini birbirini etkilemeksizin incelemiştir. Ekonomik kalkınma vasıflı işgücü için bir talep oluşturur ve bununla mesleki rollerin rasyonel dağılımını kolaylaştırır. Doğurganlık, kadınların işgücüne katılımı için kısıtlama olarak etki etse de, kadınların işgücüne katılımının sırasıyla önce verimliliği artıracığı sonra da doğurganlığı azaltacağı fikri reddedilmemektedir. Semyonow'un çalışmasının sonucuna göre, doğurganlık, işgücüne katılımı sanayileşmeden 1,5 kat daha fazla etkilemektedir (Kutlar v.d., 2011: 77).

Doğurganlığın kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisi, mevcut doğurganlığın tercihleri sıralamadaki farklılığı yansıtmadığı varsayımı altında azalmaktadır. Mevcut doğurganlık ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişki, kadınların işgücü arzının doğurganlığın kontrolünün fiyatındaki değişikliklere tepkisinin büyüklüğünü, doğurganlığın doğum kontrol maliyetlerindeki değişikliklere tepkisine nispetle, önemli ölçüde küçük göstermektedir (Rosenzweig ve Wolpin, 1980: 345).

Evli olup da çocuk sahibi olmayan kadınlar, çocuk sahibi olan kadınlara göre daha çok çalışma eğiliminde olmaktadır. Çocuk sahibi olan çoğu kadının çalışma isteği çocuklarının ihtiyaçlarına göre değişmektedir. Daha büyük yaştaki çocuklar zamanlarının çoğunu okulda geçirmektedirler ve okulda olmadıkları zamanda da okul öncesi çağıdaki çocuklar kadar yakın aile denetimine ihtiyaçları yoktur. Dolayısıyla yakın ebeveyn denetimi gerektiren 6 yaş altı çocuk sahibi anneler, çocukları okul çağına gelmiş annelere göre daha az çalışma eğiliminde olmaktadır. Erkeklerde ise durum tam tersidir. Baba olmayan erkekler baba olan erkeklere göre yıl boyunca çalışma konusunda daha az isteklidirler (Hayghe ve Bianchi, 1994: 25).

Çocuk sahibi olma ile kadın istihdamı ilişkisi incelendikten sonra, ikinci olarak gelir ile çocuk sayısı ilişkisi ele alınabilir. Geleneksel olarak, gelirdeki bir artış ailelerdeki çocuk sayısında bir düşüşe yol açmaktadır. Bununla birlikte, aile planlaması bilgisi ve diğer

değişkenler sabitken, ekonomik teori aile büyüklüğü ve gelir arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürer. Dolayısıyla bu geleneksel negatif ilişki; gelir, bilgi ve diğer bazı değişkenler arasındaki pozitif korelasyondan kaynaklanmaktadır. Çocuk bakımı (kazanç bakımından) üretken olmayan bir zaman-yoğun (time-intensive) faaliyet olarak görünmekte ve işte kullanılabilecek zamanın çoğunu harcamaktadır (Huber ve Spitze: 1980: 509-2010). Bu nedenden dolayı da kadın istihdamındaki artış çocuk sayısında bir azalmaya yol açmaktadır.

1.4.10. İstihdam Yapısı

İstihdamda tarım kesiminin payının, kadınların işgücüne katılımını hizmet kesimine göre daha çok artırdığı; istihdamda sanayi kesiminin payının ise kadınların işgücüne katılımını hizmet kesimine göre azalttığı belirlenmiştir (Tansel, 2002: 19).

Erkek işçiler daha ziyade çiftçi, çiftlik yöneticisi, usta ve ustabaşı, serbest meslek mensubu, yönetici ya da operatör olarak çalışmaktadırlar. Kadınların erkeklerden daha fazla yoğunlaştığı işler ise, büro işleri ve satış kategorisinde yer alan düşük düzeyli memurluk, gündelikçilik, çiftlik işçiliği ve hizmet işçiliğidir (Viscui, 1980: 390).

1.4.11. Gelir Eşitsizliği

Semyonow (1980) kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden birinin de gelir eşitsizliği olduğunu belirtmektedir. Çalışmasında işgücüne katılımın ekonomik kalkınma ve boşanma haddi ile pozitif, doğurganlık ve gelir eşitsizliği ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (Semyonow, 1980: 541). Ulaştığı sonuçlara göre sanayileşme, doğurganlık ve boşanma haddi ile karşılaştırıldığında kadınların işgücüne katılımını onlardan daha çok etkileyen bir etken gelir eşitsizliğidir. Eşitsizlik yüksek olduğunda, ekonomik kalkınma düzeyi, doğurganlık ve boşanma haddi ne olursa olsun kadınlar işgücüne katılmaya daha az isteklidirler.

1.4.11. Sosyal Tabakalaşma

Genellikle daha varlıklı ailelerden gelen kadınların eğitim imkânlarına daha rahat ulaşması mümkündür. Fakat ihtiyaçlarının olmaması, ailenin namusla ilgili kaygıları, aile hayatını teşvik eden zımni kurallar veya tembellik daha varlıklı kadınları iş aramaktan alıkoyabilir. Ancak daha yüksek tüketim seviyesi, yetenekler, hizmetçiler ve iş edinme kanalları ile ilgili üstün imkânlardan dolayı daha üst sınıf statüsü istihdamla pozitif ilişkili olabilir.

1.5. Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar iş yaşamında ve aile yaşamında karşılan sorunlar olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir. İş yaşamında karşılaşılan sorunları 5 grupta toplamak mümkündür.

1.5.1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Dünyanın çoğu ülkesinde kadınların eğitimi erkeklere göre daha düşük düzeyde kalmıştır. Anayasamızda kadın erkek eşitliği yer almakla birlikte kadınlar bugüne kadar eğitim olanaklarından erkekler gibi yararlanamamışlardır. Geleneksel olarak erkeklerin eğitimi kadınlara göre daha önemli sayılmış, erkeklere öncelik tanınmıştır. Oysa kız çocuklarına verilecek eğitim, kişisel çıkarların yanı sıra, ülke refahının artmasına da katkı sağlayacaktır.

Toplumumuzun geçmişine baktığımızda, Osmanlı İmparatorluğu zamanından bu yana kızların eğitimi erkeklerin eğitiminden sonra düşünülmüş ve kızlara verilecek eğitim için ayrı bir amaç çizilmiştir. Görüyoruz ki eğitim alanında da kadınlar erkeklerden daha ağır bir eşitsizlik ve ayrımla karşı karşıyadırlar. Hâlbuki kadın istihdamının artırılması ile kadının sahip olduğu mesleki nitelikler arasında güçlü bir ilişki vardır. Kadına mesleki eğitimle kazandırılacak niteliklerin iş hayatının talepleriyle uyumlu olduğu oranda, kadının ücretli iş bulabilme imkânı artacaktır. Mesleki eğitimde nitelik yönünden sağlanacak gelişme, kadının işgücüne katılım oranının yükselmesine anlamlı katkı sağlayacaktır.

Eğitim sorunu ilk aşamada kadınların yaptıkları veya yapacakları işleri belirgin hale getirmektedir. Eğitim düzeylerinin düşük olmasına bağlı olarak, kadınların vasıflı veya yarı vasıflı işler bulmaları güçleşmekte ve buna bağlı olarak kadınlar erkeklerle rekabet edememektedirler (Lordoğlu v.d., 1999: 255). Bu durum kadınların üst düzey yönetimde daha az yer almasına neden olmaktadır. Çalışan kadının vasıflı işlerin gerektirdiği bilgi ve beceriyle donatılmamış olması ve eş, annelik görevlerini üstlenmesi işgücüne katılımını ve işinde yükselmesini, uzmanlaşmasını engellemektedir (Erkek ve Karagöz, 2017). Kadınların eğitimde karşılaştıkları bu eşitsizlikler aşağıda inceleyeceğimiz diğer eşitsizlikleri de beraberinde getirecektir.

1.5.2. İş Bulma ve Yükseltilmeye Eşitsizlik

Kadınlar genel olarak işe seçilme, işe yerleştirilme ve terfi sürecinde eşitsizliklerle karşı karşıyadır. İşe alımlarda özellikle “erkek çalışan” aranması, mülakata katılan kadının hamile olması durumunda diğer adaylardan ne kadar üstünlüğü olursa olsun işe

alınmaması, hatta bazı sektörlerde çalışmakta olan bir kadının hamile olduğunun öğrenilmesi durumunda işten çıkarılması gibi inanılması güç haksızlıklar yapılabilmektedir.

İşverenlerde genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle de üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri gerektiği görüşü yaygındır. Kadından öncelikle anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır.

Kadının aile hayatındaki rolü ve sorumlulukları mesleğinde terfi imkânını kısıtlamaktadır. Bu durum kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan şeffaf tavan kavramını gündeme getirmiştir. Şeffaf tavan kavramı kadınların derlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Kadınların kariyerlerini engelleyen şeffaf tavanlar, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip olan kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın işletmelerin kârlılığına ve sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır. Bu tavan kırılması oldukça zor bir engel olarak görülmektedir (Aytaç, 2000: 908).

1.5.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınlara verilen işler genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işlerdir. Erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar. Ülkemizde 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz, kadının işgücüne katılımını artırmıştır. Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek yoğun, nitelsiz ve düşük ücretli işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğunu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır.

Kadın istihdamının ağırlıklı olarak tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi statüsünde yoğunlaştığı ayrıca yönetici kadın sayısının düşük olduğu göz önünde bulundurulduğunda kadınların ücret bakımından neden erkeklerin çok gerisinde olduğu daha net anlaşılabılır. Eğitim düzeyi arttığı oranda kadın-erkek arasındaki ücret farklılığı da azalmaktadır. Kamu sektöründe fark daha az, özel sektörde ise daha fazladır (Erkek ve Karagöz, 2017).

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2009 Endeksi'ne göre kadınların aldıkları ücretin erkeklerin aldıkları ücrete oranı 0,62'dir. Bu endekse göre

toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinde Türkiye 125 ülke arasında 84. sırada yer almaktadır.

1.5.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın işgücü sayısı artarken yasal düzenlemeler sonucu kadınların da bazı sendikal haklardan yararlanmaya başladıkları görülmüşse de kadınların örgütlenmeleri yetersiz kalmıştır. Kadınların örgütlenmeleri yetersiz kalınca da, sesleri yeterince duyulamamakta ve sorunlarının çözümü için önemli adımlar atılamamaktadır. Kadınlar ancak örgütlü hareket ederek bazı sosyal haklara kavuşabileceklerdir.

1.5.5. Cinsel Taciz

Çalışma hayatı, yapılan iş ile ilgili konular dışında belirli sosyal ilişkilerin de kurulduğu bir ortamdır. Kadınlarla erkekler arasında kurulan belirli ilişkilene biçimleri tacizkâr tavırlar içerebilmektedir. Bu tavırlar aynı çalışma ortamında sürekli olarak birlikte zaman geçiren insanlar arasında yaşandığı için, daha gizli bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu durumlarda kadınlar rahatsız olsalar bile, ilk bakışta bunu taciz olarak yorumlamakta ve tepki vermede zorlanabilmektedirler (Dalyanoğlu ve Gümüş, 2009: 4).

Sanayi devriminden itibaren çalışma ilişkilerinde sürekli var olan bir sorun olmasına rağmen, işyerinde cinsel taciz konusunun ele alınması 1970'li yılların ortalarına rastlar. İşyerinde cinsel taciz konusuna duyarlılığın oluşması ve tacizi önlemeye yönelik yasal düzenlemelerin gerçekleşmesinde kadınların zamanla işgücüne katılımının artmasının ve özellikle 1960'larda ortaya çıkan kadın kuruluşlarının çabalarının payı büyüktür.

Cinsel taciz konusu yalnızca kadınları değil, kocalarını da tedirgin eden bir konu olmaktadır. Bir işyerinde çalışanların çoğunluğu erkek olduğunda, erkekler cinsel taciz korkusuyla, eşlerinin çalışmaları konusunda isteksiz olabilmekte hatta çalışmalarına engel olabilmektedirler. Bu durumda da kadın yine mağdur olan taraf olmaktadır.

1.5.6. Aile Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Annelik durumuna bağlı olarak kadınların aile hayatında karşılaştıkları sorunları dört başlık altında toplamak mümkündür.

1.5.7. İş-Aile Çatışması

Günümüzde aile hayatı ile çalışma hayatı arasında kalan kadın iki önemli rolün gereklerini tam olarak yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Özellikle çalışmaları kocaları tarafından istenmeyen kadınlar, kocalarına işyerinde yorulduğuna dair bir şikâyetle dahi bulunsa “o zaman işten ayrıl” şeklinde bir cevap alabilmektedirler. Bu yüzden de çalışmayı isteyen kadınlar, hiçbir şikâyetle bulunmadan hem geleneksel rollerini, hem de çalışma hayatının gerektirdiği rolleri yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar.

1.5.8. Ev İşleri

Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının kariyerine bağlılığı, aile hayatını ve ev işlerini iyi bir şekilde organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için iş ve çalışma koşulları, aile hayatını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını, iş yaşamında erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Örneğin aynı koşullarda aynı işyerinde çalışan karı-koca bile akşam işten çıkıp eve döndüklerinde erkek dinlenmeye çekilmekte, kadın ise hiç dinlenmeden aynı hızla ev işlerine devam etmektedir. Bu durumda da erkek işe gittiğinde kadından daha rahat bir şekilde işine motive olabilmektedir.

1.5.9. Evde Çalışma

Kadınlar, dışarıda çalışacak bir iş bulamama, evine yakın yerlerde iş bulamama, eşlerinin dışarıda çalışmaya izin vermemesi, çocuklarına bakacak kimselerinin olmaması gibi nedenlerle evde çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Bu durum kadınları herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmaması yönünden olumsuz etkilemektedir. Bu gibi işlerin ücretleri de oldukça düşüktür. Dolayısıyla kadın hem sigortasız hem de düşük ücretli bir işte çalışmış olmaktadır.

1.5.10. Çocuk Bakımı Sorunu

Çalışan kadınlar çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Maalesef çocuk sahibi olan kadın çalışanlar, çalışırken çocuklarını bırakabileceği kreş imkânlarının olmaması gibi konularda sorun yaşamaktadırlar (Yılmaz ve Bozkurt, 2008: 111).

Ülkemizde devlet kreşlerine 36 aydan küçük çocuklar alınmıyor. Ayrıca devlet kreşleri yaz tatillerinde kapanıyor. Bu durumda çalışan anneler, çocuklarını kreşe gönderemedikleri

dönemlerde yakınlarına bırakmak durumunda kalıyorlar. Bu durum da çocukları duygusal yönden olumsuz etkilediğinden çoğu anne çocuğu için işi bırakmak durumunda kalabiliyor.

Çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine ihtiyaç duyması, doğum öncesi ve doğum sonrası yasal izin sürelerini de yetersiz kılmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI TARİHSEL GELİŞİMİ

Bütün dünyada olduğu gibi zamanımızda da Türklerde kadın istihdamı hususunda bir takım değişiklikler ve ilerlemeler oluşmuştur. Türk toplumunun kuruluşunun ilk çağlarından itibaren kadınlar toplumda bir takım roller yüklenmişlerdir. Bahse konu roller ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye hatta dinden dine, kültürden kültüre göre değişiklik sergilemiştir.

Dünya çapında, kadınların emeği erkeklere nazaran fiyat ve verimlilik bakımından daha düşük olmakla beraber piyasanın verdiği tepkilerde çeşitlilik arz etmektedir. Bu tepkinin nedenleri içinde kadınların işe katılmalarının belirli sahalalarla kısıtlanması, kadınların aynı sahada değişik rakamlarda çalışmalarının getirmiş olduğu performans düşüklüğü ve kadınların sergilediği sonucu terfi, promosyon ya da performans artışı erkeklere nazaran daha gözardı edildiği gösterilebilir. Çünkü kadınların çalışma yaşamına katılmaları gerek siyasi gerekse kültürel değerler çerçevesinde kısıtlanmaktadır (Fırat vd.; 2017: 483).

2.1. Dünya’da Kadının İstihdamının Yapısı

Dünyanın genelinde sosyal yapıda işgücü konusunda farklı sorunlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Son yıllarda küresel işçi sorunları Uluslararası Organizasyonlar tarafından gayret gösterilerek çözülmeye çalışılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler, zengin ülkelerle karşılaştırıldığında tarım ekonomisi yönünden nispeten avantajlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz aile işçisi ve informal işçilik yoğun olarak görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde gelir dağılımı arasındaki farkın azaltılmasıyla ilgili olarak politikalar uygulanmaktadır. Gelişmiş ülkelerin bu konuda güçlü kaynak dağılımı ve pazar avantajı vardır. Netice de gelişmiş ülkelerde izlenen stratejilerin başarılı olması için makroekonomik dinamikler sağlam bir şekilde inşa edilmektedir (Richards, 2001: 55).

2001 yılında Dünya’da baş gösteren krizler sonrası ülkeler ekonomik olarak büyümüşler ancak istihdam konusu çözülemeyen sorunlar arasında kalmıştır. Dünya işsizlik oranı 1994’te % 5.5’ten 2008 yılında %5.9 yükselmiştir. İşsiz sayısı ise toplamda 188.6 milyon

olup, kadınlarda 80.2 milyon ve erkeklerde 108.4 milyon kişi işsiz durumdadır. 2008 küresel krizinin ekonomik büyüme üzerinde ki olumsuz etkisi 2009 yılında daha çok artarak devam etmiştir (TÜİK, 2009).

OECD hâsılası içinde % 36.2'lik payı ile en büyük ülke olan ABD'de; 1990'lı yıllarda hızlı ve sürekli büyüme ile istihdam artışı 2001 yılında ki durgunluğu ile hız kesmiştir. (United Nation Development Programme, 2006: 234).

Japonya'da 1992-2002 dönemindeki ortalama yıllık %1'lik büyüme oranına rağmen toplamda %0,2'lik bir istihdam azalması yaşamıştır. Üçüncü büyük ekonomi olan Almanya'ya da ortalama yıllık %1.3 büyüme oranı ve işsizlik oranı 1993'te %7.7'den 2004'de %9.3'e yükselmiştir (International Labor Organization, 2005: 26).

OECD ülkeleri içinde ABD dışında istihdam açısından örnek gösterilebilecek iyi performans sergileyen ülkeler sıralandığında, Kore, İrlanda, İspanya ve Finlandiya ilk sırada gelmektedir. Kore 1992-2002 yılları arasında ortalama %3'lük büyüme ile yıllık olarak ortalama % 1.5 istihdam artışı sağlamış, bu başarısı ile işsizlik oranını doğal oran kabul edilecek bir seviyede (% 3.5) tutmuştur (DPT, 2007: 100).

2.1.1. Dünya'da Kadın İstihdamı

Tarım kesimindeki kırsal nüfusun şehre göçüyle başlayan değişimler kadınları da işgücüne katılmasını etkilemiştir. Kadınların okuma yazma seviyesinin düşüklüğü, mesleki eğitim eksikliği ve sanayide çalışamama durumları işgücü olarak eksik kaldıklarını göstermektedir (Karabıyık, 2012b: 233).

Tablo 1'de çeşitli ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları görülmektedir. Tablo 1 incelendiğinde ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranları arasında ciddi farklılıkların olacağı görülecektir. Örneğin İzlanda'da %86,2 oranında işgücüne katılma oranı mevcutken bu oran Türkiye'de sadece % 36,2'dir. OECD (2016) verilerine bakıldığında kadınlar için en düşük işgücüne katılma oranının Hindistan'da olduğu görülecektir. Ülkeler arasındaki bu farklılıkların sadece emek piyasalarının imkânları ve iktisadi gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirilemeyeceği söylenebilir. Ancak Tablo 1 incelendiğinde, İskandinav ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranlarının Kıta Avrupası ülkelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Meksika, Türkiye ve Güney Afrika gibi ülkelerde ise Avrupa'ya kıyasla bu oran oldukça düşüktür.

Tablo 1: Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılma Oranı (%)

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (2016)			
ABD	67,3	İzlanda	86,2
Almanya	77,2	Japonya	68,1
Avustralya	71,6	Kanada	74,4
Avusturya	71,7	Kolombiya	63,6
Belçika	62,9	Letonya	74,0
Çekya	67,6	Lüksemburg	64,7
Danimarka	77,2	Macaristan	63,5
Estonya	73,1	Meksika	47
Finlandiya	74,1	Norveç	75,9
Fransa	67,9	Polonya	62
Güney Afrika	52,2	Portekiz	70,5
Hollanda	75,0	İtalya	55,2
İngiltere	67,9	Rusya	68,9
İrlanda	64,1	Slovakya	65,3
İspanya	70,2	Slovenya	68,6
İsrail	68,6	Şili	56,1
İsveç	80,2	Türkiye	36,2
İsviçre	79,5	Yunanistan	60,4

Kaynak: (OECD, 2016)

Bu konuda bir başka istatistiksel bilgide, 2017 yılsonu itibariyle Türkiye’de % 34,5 olarak gerçekleşen kadın işgücüne katılma oranı, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde ortalama % 66,1 olarak gerçekleşirken, OECD ülkelerinde belirtilen oran % 60,8 olarak gerçekleşmiştir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 7; TÜİK, 2017). Bu oranlar üzerinden bir değerlendirme yapılacak olursa, Türkiye’nin kadınların işgücüne katılma oranı açısından oldukça gerilerde kaldığı söylenebilir. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkeler ve Avrupa Birliğinin, Bağımsız Devletler Topluluğu, Doğu Asya, Güney Doğu Asya ve Pasifik ülkelerinin, Latin Amerika ve Karayipler, Sahraaltı Afrika ülkelerinin neredeyse yarı oranını oluşturmaktadır. Bunun yanında Ortadoğu ile Kuzey Afrika ülkeleriyle kadınların işgücüne katılımı yönünden paralellik gösterir (Ağdaş, 2010: 66).

2.1.2. Türkiye’de ve Diğer Ülkelerde Kadın İstihdamı

Geçmişte kadınlarla erkekler arasındaki işgücüne katılım farkı oldukça genişti. Amerika’da 1900 yılında 15 yaşından büyük kadınların sadece % 20’si ücret karşılığı çalışıyordu. 15 yaşından büyük evli kadınların ise % 6’sından daha azı ücret karşılığı çalışıyordu.

19. yüzyılın sonlarında erkeklerin çoğu ya tarım ya da imalat sektöründe çalışırken, kadınların çoğu ya hizmet ya da imalat sektöründe çalışıyordu. 1930’larda imalat ve tarım erkekler için kalırken; hizmet, sekreterlik ve imalat sektörleri kadınların istihdamı için en önemli sektörler haline gelmiştir.

1940’ların başlarında işgücünün tanımı ücret karşılığı çalışan tüm bireyleri, ücretsiz aile işçilerini ve istihdam edilmemiş ama iş aramakta olan bireyleri içerecek şekilde değiştirilmiştir.

Amerika’da 1890’da kadınların % 18’i, 1930’da ise %26’sı ücret karşılığı çalışıyordu. 2009’da ise bu rakam %58’e ulaşmıştır. İngiltere’de kadınların işgücüne katılımı 1881’de % 37 iken, 1921’de %34’e düşmüş, 1961’de ise tekrar %37’ye yükselmiştir. 2009 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılım miktarı % 55 olmuştur. Fransız kadınların işgücüne katılım oranları 1961’den önce İngilizlerden yüksekti. Bunun sebebi, Fransa’da tarım sektöründe çok sayıda kadın istihdam edilmesi ve Fransa’nın çok yavaş sanayileşmesi olabilir. 19. yüzyıl boyunca Fransız kadınların işgücüne katılım miktarı artış eğilimi sergilemiştir. 1911’de % 48’e ulaşmış, 20. yüzyılın ilk yarısında düşüş, 1960’ların başlarında da artış göstermiştir. 2009 yılı itibariyle ise % 50’ye ulaşmıştır.

Dünya genelinde evli kadınların 1930’lu 40’lı yıllarda ne kariyerleri ne de meslekleri vardı. İşgücüne az miktarda katılım vardı. Evli olmayan kadınlar işgücüne katılsalar da daha yüksek maaş alabilmek için terfi etme ümitleri pek yoktu. Evli kadınların işgücüne katılımı ilk olarak sekreterlik gibi geleceği olmayan işlerle başlamıştır. Evli olmayan kadınların ayak işlerine bakması evli kadınların sekreterlik sektörüne ve işgücüne katılımına zemin hazırlamıştır (Costa, 2000: 1).

Hem Amerika’da hem de İngiltere’de 20. yüzyılda kadınların işgücüne katılım oranlarındaki en büyük artış evli kadınlar içindir ve her iki ülkede de artışın çoğu 1940’tan sonra olmuştur. Çalışma çağındaki İngiliz kadınlar arasında evli kadınların katılım oranı 1911 ile 1931 arasında %10 civarında olup 1998 itibariyle evli olmayan kadınların oranının yukarısına çıkarken, evli olmayan kadınların katılım oranı 1911 ile 1998 arasında hemen hemen sabittir (Smith v.d., 1985: 69). Amerika’da 1900’lü yıllarda evli kadınları işgücüne

katılmaktan caydırıcı sebeplerden biri, evli kadınların ücretlerinin evli olmayan kadınların ücretlerine göre %30 daha düşük olmasıdır. 1960'lara gelindiğinde ise evli ve evli olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı epey azalmıştır.

Avustralya, Kanada, İsveç, Hollanda ve İngiltere 1960'lardan itibaren evli kadınların katılımındaki artıştan dolayı toplam işgücüne katılım oranlarında önemli artışlar yaşamıştır. İsveç'te 1990'ların başlarındaki resesyondan başlayarak katılım oranları düşmüştür fakat düşüş erkekler ve kadınlar için eşittir. 1990'larda başlayan bu düşüş 1998'e kadar devam etmiş, fakat daha sonra yeniden yükselmeye başlamıştır. 2009 itibariyle İsveç'te kadınların işgücüne katılımı % 60,6'ya ulaşmıştır. 1960'lardan itibaren Fransa'daki toplam katılım oranlarındaki artış, Avustralya, Kanada, İsveç, Hollanda ve İngiltere'dekinden düşüktü fakat Almanya ve İtalya'dakinden yüksekti. 2009 yılı itibariyle, Avustralya'da kadınların işgücüne katılımı % 58'e ulaşırken, Kanada'da % 63'e, Hollanda'da %60'a, Almanya'da %53'e, İtalya'da ise %38,4'e ulaşmıştır. Almanya ve İtalya'da evli kadınların katılım oranı çok az miktarda değişmiştir (Costa, 2000: 15-16).

1990'larda Amerikan toplumunda evli kadınların işgücüne katılımında büyük bir artış gözlenmiştir. Bu artış Amerikan toplumundaki önemli değişiklikleri yansıtmaktadır. Kültürel olarak anneler bakıcılığın yanı sıra ekmek kazanıcı olarak da görülmeye başlandı. Bunun dışında evlilik ve çocuk doğurma yaşı değişti. Kadınlar artık daha geç yaşta evlenip daha geç yaşta ve daha az çocuk sahibi oluyorlar (Hayghe ve Bianchi, 1994: 26-27).

19. yüzyılın başlarından itibaren kadınların ücret karşılığı çalışmalarındaki artış büyük sosyal ve politik öneme sahiptir. Emeklilikteki artış yaşlı erkeklerin işgücü ücretlerini azaltırken, eğitimdeki artış da gençlerin işgücü ücretlerini azaltmıştır. 20. yüzyıldaki önemli bir eğilim kadınların işgücüne katılımındaki artış eğilimidir (Costa, 2000: 2).

Türkiye'de sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç işçilerin korunmasına yönelik ilk düzenlemeler 24 Nisan tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konmuştur. Bunun dışında da yürürlüğe giren çeşitli yasalarla başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların hakları yasal güvence altına alınmıştır.

Ülkemizde kadınların işgücüne daha aktif olarak katılmaları yaklaşık olarak 1950'lere dayanmaktadır. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü kadınlar için yeni iş olanakları yaratmaktaydı. 1970'li yıllardan itibaren kentsel yaşam koşullarının olumsuz dayatmalarına ve kent kültürünün etkisine bağlı olarak kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısında önemli ölçüde artış görülmüştür (Lordoğlu v.d., 1999: 34).

1980'lerden sonra ise ne sanayi sektörü ne de hizmet sektörü kadınların artan çalışma talebini karşılayabilmiştir.

Günümüzde kadınların işgücüne katılım miktarı % 24'tür. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım miktarı OECD ülkelerinde görülen oranların en düşüklerinden biridir. Türkiye'ye en yakın sıradaki Meksika'da bile kadınların işgücüne katılım miktarı % 41 seviyelerindedir. Çalışan kadınların da %49'u tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım sektörünü sırasıyla hizmet sektörü, sanayi sektörü takip etmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı kırsal kesimde kentsel kesime göre daha yüksektir. En yüksek işgücüne katılım oranı kentli erkeklerde, en düşük katılım oranı ise kentli kadınlarda görülmektedir. Kırsal alanda erkekler genellikle küçük topraklarda kendi hesabına çalışırken, kadınlar daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışırlar. Kente göç edilmesi durumunda kadınlar işgücünden ayrılmakta ve ev işlerine yönelmektedirler. Bu nedenle kadınlar çoğunlukla gizli işsiz olarak değerlendirilirler (Tansel, 2002: 4-5).

2.2. Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi

Kadınların İşgücüne ücretli olarak girmesi ve işçi olarak çalışma yaşamı içinde yer alması, sanayileşmenin yarattığı toplumsal değişme ile olmuştur. Türkiye'de kadınların iş yaşamına girmesi ise, yine sanayileşme olgusunun Osmanlı İmparatorluğu'nda 19. yüzyılın ilk yıllarında başlaması ile gerçekleşmiştir.

Osmanlı öncesi göçebe toplumda kadın, aşiret içindeki toplumsal yaşama, dolayısıyla üretime yoğun biçimde katılmaktaydı. Osmanlı Devleti'nin kuruluşu ile kadının statüsünde değişme oldu. Köleci bir devlet olan Bizans Devleti'yle de ilişkiye geçilmesiyle onların birçok kurumundan etkilenildi. Türk kadını için çok önemi olan "harem" kurumu bu dönemde ortaya çıkmıştır. Bu kurum önemlidir çünkü; kadınlar Osmanlı öncesinde olduğu gibi erkeklerle aynı statüde olmaktan çıkarılmış, harem içinde yalnızca devletin yönetimini oluşturan sınıftan olan erkeklerle temas halinde olmak zorunluluğunda bırakılmışlardır.

Diğer taraftan harem kurumunu oluşturan bu saray kadınlarının dışındaki, halk kadınları, tarımsal üretime ve hatta, kentlerdeki bazı ticari ve sınai faaliyetlere de katılabildikleri halde, ikincil bir statüye düşmüşlerdir. Çünkü "insan ilişkilerinde uyulması gereken normları yukarı sınıfların kültürü" belirlemektedir ve bu kültür, bir avuç saray kadınının durumundan dolayı tüm Türk kadını için geçerli hale gelmiştir.

16. ve 17. yüzyıllardan 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 (Tekeli, 1984: 1191) kararlar aldılar. Öyle ki, kadınların ticari faaliyetlerden 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 nedenledir ki oldukça azdır.

19. yüzyılda, 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 ulaşmıştır. Bununla beraber, toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünen bazı aydınların öncülüğünde, 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız rüştiyeleri, 1863'te de ilk sanayi okulları, 1870'te kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet Döneminde ise İnas Darülfünunu adı ile kızlar üniversitesi açılır. Ancak elbette bu modern kurumlardan çok küçük bir topluluk; üst sınıflara mensup ve büyük şehirlerde yaşayan kadınlar yararlanabilmektedir. 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. 1917 Kararnamesi ile evlilik yasal bir çerçeveye bağlanmış, kadınlara ilk defa boşanma hakkı verilmiştir. Çok karılı evlilik ise kadının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır.

Türk kadınlarının yavaş yavaş iş hayatına girdiğini göreceğimiz bu dönemi iki başlıkta incelemek yerinde olacaktır (Tekeli, 1984: 1192).

- Cumhuriyet Öncesi Dönem
- Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet öncesi dönemi araştırırken çok kesin verilerle karşılaşmamamıza rağmen 1800'lü yılların ortalarından sonra daha belirgin bir şekilde kadınların iş hayatına girdiklerini görmekteyiz.

2.2.1. 1980 Öncesi ve Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı

Osmanlı İmparatorluğunun ekonomik yaşamı 19. yüzyılın başlarına kadar tarım, hayvancılık, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı olmuştur. Bu süreçte kadınlar, aile içinde,

tarımında, el sanatlarında ve de geleneksel sanayi kollarında, halı, kilim, altın ve gümüş işleme, kumaş dokuma, iplik bükme gibi dokuma sanayi dallarında çalışmıştır.

Bu döneme ilişkin belgelerde; Rumeli ve Anadolu'da halı atölyelerinde çalışan genç kızların yılda 400 kuruş kazandıklarını öğrenmekteyiz. 1850'den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği yoğun olarak kullanılmıştır. 1860 yıllarında Bursa İpek Fabrikalarında Müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. İzmir ve civarındaki yaklaşık 300 tezgahta, sürekli olarak 3.000 civarında kadın işçi çalışmıştır. 1913 ve 1915 yıllarında ilk kez sanayi sayımı yapılmış ve buradan çıkan sonuçlar çalışan kadın sayısının arttığını göstermektedir. Buna göre, çalışanların 1/3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Daha çok dokuma işkolunda çalıştığı görülen işçi kadınlar, ham ipek imalatında çalışanların %95'ini, konserve işlerinde %71'ini, dokumada %70'ini, ipek dokumada %63'ünü oluşturmaktadır. Bunun yanında kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında da kadın işçiler çoğunluktadır (Aydın, 1999: 73).

Ancak Osmanlı İmparatorluğu'nun 1. Dünya Savaşı'ndan yenik çıkmasının sonucu gelen işgal ve hemen ardından Kurtuluş Savaşı'nın başlamasıyla, cepheye giden erkeklerin yerine işçi ve memur olarak, artarak iş yaşamına giren kadınlar erkeklerle aynı haklara sahip olmadıkları gibi, aralarında ücret eşitliği de yoktur (Aydın, 1999: 74).

Nitekim, sanayi sayımlarından kadın işçilerin ücretleri ile erkek işçilerin ücretleri arasında önemli farklılıkların olduğu, gıda sanayinde erkek işçilerin gündelikleri 17-30 kuruş arasında değişirken, kadın işçilerin 8-10 kuruş, konserve işlerinde erkek işçilerin gündelikleri 25-30 kuruş olmasına karşın, kadın işçilerin 8- 10 kuruş, sabun imalatında ise erkek işçi gündelikleri 12-15 kuruş, kadın işçilerin 2- 6 kuruş arasında gündelik aldıkları belirlenmiştir.

Tablo 2: 1913 ve 1915 Yıllarında Sanayi Sayımının Yapıldığı Sektörler

	Yıl	Kurum Sayısı	İşçi Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)	Günlük Ücret (Krş.) Erkek Kadın		Çalışma Saati
Gıda	1913	18	324	77	24	15-20	3-6	9-11
	1915	13	95	15	16	17-25	8-10	1 s. tatil
Konserve	1913	7	274	194	71	13-20	4-6	
	1915	5	65	43	66	25-30	8-10	-
Pamuk İpliği ve Dokuma	1913	3	604	302	50	-	-	
	1915	4	1227	859	70	10-13	4-6	-
Ham İpek İmalatı	1913	32	3684	3500	95	4	4	14 s.
	1915	20	2316	2200	95	ort. 4	ort. 4	2 s.tatil
İpek Dokuma	1913	4	806	508	63	6,85	6,85	
Sair okuma	1915	2	367	158	43	ort. 7,6	ort. 7,6	-
	1913	8	297	208	70	5,04	5,04	
	1915	4	95	70	74	ort. 5,04	ort.5,04	-
Sigara Kağıdı	1913	9	520	-	-	10-15	2-6	
	1915	9	340	-	-	10-15	2-6	-
Sabun İmalatı	1913	2	85	26	30	12-15	2-6	
	1915	2	84	25	30	12-15	2-6	-

Kaynak: (Aydın, 1999: 75)

Tablo 2.2’den de anlaşılacağı üzere, o dönemde kadın işçilerin çalışma koşullarının da ağır olduğu günlük çalışma sürelerinin 9-11 saati bulduğu, özel durumlarda tatil günleri ve geceleri de çalıştırıldıkları belgelerden anlaşılmaktadır.

2.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanından sonra Türk kadınının toplumsal hayatını değiştirecek pek çok yasal değişiklikler yapılmıştır. Bunlardan en önemlileri; 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, aynı yıl çıkarılan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile tüm çocuklar için ilköğrenim zorunlu kılınmıştır. Bu adım, kadınların eğitimi konusunda atılan ilk adımdır. Bununla beraber, 1925 yılında çıkarılan Kıyafet Kanunu, 4 Ekim 1926’da kabul edilen Medeni Kanun ile yapılan değişikliklerle, kadınlar erkeklerle eşit olanaklara sahip olmuşlardır. Kılık kıyafet değişikliğiyle peçe ve çarşaftan kurtulmuş; medeni bir görünüme kavuşmuşlardır.

Medeni Kanun’da Osmanlı düzeninde kadının hukuki statüsünü belirleyen ve kadını erkeklerden düşük statüde tutan dini esaslar yerine, Batılı toplumlarda kadının statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek yasa önünde, evlilik, boşanma, velayet, veraset gibi konularda eşit haklara sahip olmaktaydılar. Çok karılı evlilik kurumu tarihe karıştıyordu. Bir hamlede kadının statüsünü çok ileri bir düzeye

getiren bu düzenleme, yine de kadının statüsünü “aile” kurumu çerçevesinde düzenlediği için kadın erkekle tam eşit bir statüye gelebilmiş değildi. Aile reisinin koca oluşu, kadının asli görevinin evişi olması, aile çıkarı gerektirdiğinde ev dışında çalışabilmesinin kocanın iznine tabi olması gibi, evli kadını kocaya bağımlı kılan düzenlemeler, son yıllarda Medeni Kanunu’nun örnek alındığı Batılı toplumlarda eşitlik doğrultusunda değiştirilmişken, Türkiye’de ancak 1990 yılında Medeni Kanun’un bu maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Ancak burada yaşanan bir tezat, kadının 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde evlenme nedeniyle kıdem tazminatı alarak işten ayrılma imkanına sahip olmasıdır. Ancak 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde yapılan bir değişiklik (Tekeli, 1984: 1193) evlenme nedeniyle “evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde” işten kendi isteği ile ayrılan kadın işçiye kıdem tazminatı isteme hakkını veren yasal düzenleme konuya feminist bir yaklaşımla bakanlar açısından kadın-erkek eşitliğini bozucu nitelikte görülmesine rağmen, eşitliği alışılmışın aksine kadınlar lehine bozduğu da bir gerçektir. Kanımızca bu yasal düzenlemeyi kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmasına teşvik amaçlı bir yasa olarak değerlendirmek gerçek amacı yansıtmayacaktır. Evlenmenin kadına yüklediği aile sorumlulukları veya sağladığı bazı güvenceler nedeniyle işinden kendi isteği ile ayrılan kadınların kıdem tazminatı hakkından mahrum bırakılması amacına yönelik sosyal amaçlı bir düzenleme olarak değerlendirilmesi de mümkündür. Ancak uygulamada verilen bu hakkın kadınlara eşleri tarafından işinden ayrılması için baskı aracı olarak kullanılması da mümkündür.

Türkiye’de kadın işgücüne yönelik veriler, Devlet İstatistik Enstitüsü’nün (DİE) 1955-1985 dönemine ilişkin Nüfus Sayımı Sonuçlarında ve 1988 sonrası için ise, DİE’nin Hane Halkı İşgücü Anketlerinde (HİA) yer almaktadır. Nüfus sayımı istatistikleri kadın işgücü verilerini yeterince yansıtmazken, Hane Halkı İşgücü anketleri daha yeterli düzeyde bilgi verebilmektedir.

1955 -1980 yılları arasında, çalışan kadınların üretim faaliyetleri itibariyle dağılımı konusundaki bir örnekleme sonucunda Tablo 2.3’de şu bilgiler yer almaktadır. Türkiye’de üretim sürecine katılan kadınların büyük bir bölümü (1980 sayımına göre yaklaşık 5 milyon kadın), “ücretsiz aile işçisi” statüsünde ve tarım kesiminde yer almaktadır. Bu kadınların üretime katılmaları, aile ekonomisi içerisinde, ev işi faaliyetlerinin bir uzantısı olarak yerine getirilen bir emek kullanma biçimidir (Tekeli, 1984: 1199). Dolayısıyla kadınlar, tarım makineleştiği oranda üretimden kopmuşlardır. Ancak tarımda makineleşmenin yalnız büyük tarım işletmeleri için söz konusu olduğu da

unutulmamalıdır. Küçük tarım işletmeleri ise tarım işletmelerinin çok büyük bir bölümünü oluşturmaktadır.

Tarım kesiminde ücretle çalışan kadın sayısı 1980’de 220.000 kadardı ve tarımda çalışan kadınların %4’ünü oluşturmaktadır. Bununla beraber kadınlar, tarım işçilerinin %35’ni oluşturmaktadırlar. 1955-1980 arası bu örnekleme göre ise kadınlar yine de en yüksek ücretli çalışma oranına tarım sektöründe sahiptirler.

Tablo 3: Çalışan Kadınların Üretim Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (%) 1955 - 1980

Üretim	1955	1960	1965	1970	1975	1980
Tarım	95.6	95.0	94.01	89.0	88.9	84.7
Sanayi	2.3	2.7	1.5	5.1	3.5	4.7
Hizmet	1.6	1.9	2.6	5.0	7.4	6.2
Diğer	0.5	0.4	1.8	0.9	0.2	4.4

Kaynak: Şirin Tekeli, “Kadın”, Cumhuriyet dönemi Türkiye Ansiklopedisi, İstanbul, İletişim Yayınları,1984, s.1200.

Tarım kesimi dışındaki sektörlerde, diğer bir deyişle sanayi ve hizmetler sektörlerinde ücretli çalışan kadınların oranı, 1980 yılı verilerine göre, bu sektörlerdeki toplam işgücünün sadece %10.9’nu oluşturmaktaydı. 1980’de, kentlerde yaşayan 12’den yukarı yaşlardaki kadınların, 650.000 kadarı eğitimini sürdürmekte; 100.000 kadarı da emekliydi. Bu durumda kentsel kesimde yaşayan çalışma yaşındaki kadınlardan 6 milyondan fazlası, ev kadını konumundaydı. Öte yandan, tarım dışı kesimlerde çalışan kadınların, toplam çalışanlar içerisindeki oranına yıllar itibariyle bakıldığında, %10 oranının az çok sabit kaldığı görülmektedir (Tekeli, 1984: 1200).

Türkiye ekonomisinin istihdam yapısında zamanla değişiklikler yaşanmış olmasına rağmen, tarım dışı sektörlerde çalışan kadın oranında büyük bir artış olmamıştır. Bundan şu sonucu çıkarmak mümkündür; Türkiye’de kadınlar sanayileşme ve kentleşme olgusuyla birlikte, ücretli olarak daha çok çalışma yaşamına girmesi beklenirken bu gerçekleşmemiştir. Bunun nedenlerinin başında, kırdan kente göç eden kadınların, vasıfsız ve eğitimsiz olarak kentte yaşayan gecekondu kadını olgusunu beraberinde getirmiş olmalarıdır. Mesleki vasfa sahip olmayan bu kadınlar, daha önce ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde çalışırken, kentte işsiz ya da enformel sektörde marjinal işler yapan kadınları oluşturmuşlardır.

Bununla birlikte tablo 2.4’te de görüleceği üzere 90’lı yıllardan itibaren hizmetler sektörünün gelişmesiyle orantılı olarak kadın çalışanların hizmet sektöründe yoğunluğu da

artmıştır (%25.76). Tarım sektöründe çalışan kadınların oranında ise azalma görülmüştür (%72.21).

Tablo 4: Çalışan Kadınların Sektörel Dağılımı (%) 1990 – 1999

Üretim	1990	1996	1999
Tarım	82.07	74.80	72.21
Sanayi	6.75	8.33	9.40
Hizmetler	11.18	16.38	25.76

Kaynak: DİE, (1999). Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, s.44

Türkiye’de, Cumhuriyet Dönemi’yle gelişen Sosyal Devlet kavramı, sosyal, siyasal ve ekonomik alanda kadınlar için yeni olanaklar sağlamıştır. 24.04.1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile, yetişkin işçilerin yanında çocuk ve kadın işçilerin çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir.

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu’nun 25, 49, 50, 58 ve 61’nci maddeleri, işin düzenlenmesi yönünden çalışma yasası olan işleri belirlemiş ve analık durumunda koruyucu hükümler getirmiştir. 3008 Sayılı Kanun’da ücret eşitliği ilkesi doğrultusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. 1945 yılında kabul edilen İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu, ülkemizde yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur. Bu kanun ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilmiştir.

1952 yılında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda, kadın gazetecilerin analık durumunda korunması için hükümler getirilmiştir.

9 Temmuz 1961 tarihli Anayasa, sosyal politika alanında önemli ve ileri hükümler getirmiş, kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesini sağlamıştır. 3008 sayılı Kanunun yerini 28.07.1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu almıştır. Bugünkü 1475 sayılı İş Kanunu ise 25 Ağustos 1971’de yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu’nda (ilk şeklinde) kadın işçileri koruyucu hükümler yönünden farklılık bulunmamaktadır. Daha sonra 1475 sayılı İş Kanunu’nda 1983 yılında 2869 sayılı Kanunla değişiklik yapılarak, kıdem tazminatı yönünden kadın işçileri koruyucu hüküm getirilmiştir. Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 1955-1994 yılları arasında büyük oranda azalmış, 1955 yılında % 70 iken bu oran, 1994 yılında % 31.9’a düşmüştür (TÜRK-İŞ, 1998: 327). Türkiye 1955’li yıllardan sonra bir tarım ülkesi olmaktan çıkmış,

sanayileşme sürecine girmiştir. Bu durum, daha çok tarım kesiminde yekun oluşturan kadın çalışanların, geleneksel istihdam yapısının değişmesiyle sanayi ve hizmetler sektöründe, çok fazla yer alamamasından ve tarım sektörünün ekonomi içindeki payının düşmesinden kaynaklanmıştır. Bununla beraber, kadınlar ilk başlarda, sanayi ve hizmetler sektöründe daha kolay iş bulabilen eğitilmiş erkeklerin yanında çok fazla yer alamamışlardır. Kadınların işgücü içinde yer alamamasının bir başka nedeni de artan okullaşma oranıdır. Geleneksel değerlerin korunması, ev ile ilgili işlerin dışında çalışılmasının düşünülmemesi bir başka etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadının, tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranı düşerken, ücretli işçi olarak istihdamında bir artış gözlenmiştir. Kız çocukları eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabilmiş, aile yapısı küçülmüş ve kentleşme olgusunun genişlemesiyle sosyal değerler değişmiştir.

1955-1994 yılları arasında ücret karşılığı çalışanların toplam sayısı 3.5 katlarlarken, aynı dönemde ücret karşılığı çalışan kadın sayısı 5.3 kat artmıştır. 1960 yılında %11 olan toplam ücretliler içindeki kadın oranı 1994’de % 18.3 olmuştur. 1999 yılına gelindiğinde toplam çalışan oranı % 39.8 olurken, kadın çalışan oranı ise %15.8 olmuştur.

Ücretsiz aile işçileri içindeki kadınların oranı ise 1960’da %75’den 1994’de % 67’ye düşmüştür. Kadın istihdamının kendi içindeki dağılımına da bakınca 1960 yılında % 4.9 olan ücretli oranının 1994’de % 22.5’e çıktığını buna karşılık, %88 olan ücretsiz aile işçisi oranının % 67’ye düştüğünü görmekteyiz (TÜRK-İŞ, 1998: 328).

2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısında Ortaya Çıkan Değişmeler

2.3.1. Yaş Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar

Türkiye’de genç işçilik daha ağırlıklıdır. Sanayileşme sürecindeki ülkelerde 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 dönmemekte ya da dönmek istediklerinde işgücü içinde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Bu durum, Türkiye’de kadın işçilerin, çalışma yaşamının süresiz olduğunu göstermektedir.

Kırsal kesimde 15 yaşından 60 yaşına dek her yaş dilimindeki kadının işgücüne katılımı % 50- ile % 60 arasında seyretmekte, bu açıdan yaş, işgücüne katılımı etkilememektedir. Kentlerde ise durum farklılık göstermekte; yaş ilerledikçe işgücüne katılım oranı düşmektedir.

Kadının işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda en yüksek düzeydedir (% 40.3). Evlenme ve çocuk doğurma yaşları olan 25-39 yaş grubunda ise %35'e düşer. Bu durum kentsel istihdamda daha çarpıcıdır. Kadının kentsel işgücüne katılma oranı 20-24 yaş grubunda % 25.9'dur. Ortalaması %16 olan bu oran 20-24 yaş grubundan sonra sürekli düşer. Erkeklerde ise işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda %84 iken, 25-34 yaş grubunda %98'e kadar yükselir. Kentsel işgücüne katılma oranı 20-24 yaş grubunda %79'dur. Bu oran 25-40 yaş grubunda sürekli yükselerek % 98.5'e ulaşır. 50-54 yaş grubunda ise % 65.0'la, 20-24 yaş grubundaki işgücüne katılım oranının altına düşer. Kadın işçilerin yaş gruplarına göre kendi aralarındaki dağılımı ise şöyledir: Kadın işçilerin % 40'ı 25 yaşın altında iken, bu oran erkek işçilerde % 22'dir (TÜRK-İŞ, 1998: 328).

DİE, (1999) yılı, Hanehalkı İşgücü Anketleri ise bize 12-14 ve daha yukarı yaş gruplarında şu bilgileri vermektedir: İşgücüne katılan toplam % 39.8 çalışandan, %15.8'i kadın, %64.3'ü erkektir. Kadın çalışanların en çok % 27.6 oranı ile 20-24 yaşlarında işgücüne katıldığını görüyoruz. Bu oran 20-24 yaşlarında, erkeklerde % 71.5'tir. Kadınlar 20-24 yaşları arasında en yüksek seviyede işgücüne katılırken, erkekler, % 97.8 oranı ile en çok 30-34 yaşlarında katılmaktadır. Kadınlarda işgücüne katılma oranı 35-39 yaşlarından sonra sürekli bir düşüş göstermektedir.

Tablo 5: Kentsel Toplam İşgücü İçinde Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin Oranı

Yaş Grubu	Çalışanların Sayısı (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	Toplam İçinde Oranı (%)	
			Kadın	Erkek
12-14	98	4.5	2.4	6.5
15-19	1 045	27.05	15.7	27.0
20-24	1 327	47.5	27.6	71.5
25-29	1 594	57.2	23.1	94.7
30-34	1 567	58.0	23.3	97.8
35-39	1 723	59.5	21.6	97.5
40-44	1 352	56.0	17.5	93.1
45-49	988	47.2	11.3	79.9
50-54	618	37.5	10.1	63.6
55-59	329	27.1	4.7	47.2
60-64	227	20.5	6.0	35.1
65+	188	9.0	2.2	16.3
Toplam	11 055	39.8	15.8	64.3

Kaynak: DİE, (1999). Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, s. 97.

Türkiye genelinde kadınların toplam işgücü içindeki oranını 1989-1999 yılları arasında incelediğimizde durumun pek fazla değişiklik göstermediğini görmekteyiz. Ancak 1989 yılında, kentsel işgücüne katılan toplam nüfusun % 16.4'ü kadın, erkek işgücünün ise, yine aynı yıl % 71.8 olduğunu görüyoruz. Bu oran; kadınlarda % 0.6'lık bir düşüş gösterirken, erkeklerde % 7.5 oranında olmuştur. Kız çocuklarının daha yüksek eğitim seviyesine ulaşması, dolayısıyla kadınların eğitim sürelerinin uzaması, işgücü içine kadınların daha geç girmesine neden olmuştur (DİE, 1999: 97).

Genel olarak Türkiye'de kadınların toplam işgücü içindeki oranı 1980-1990 yılları arasında şöyle bir değişiklik göstermektedir. Toplam işgücüne katılma oranı en yüksek 1980 yılında % 55.3 olarak gerçekleşmiş; kadınların oranı aynı yıl için %35.1, erkeklerin oranı ise %75.7 olmuştur. Bu yıllar arasında kadın işgücü oranında en fazla düşüş % 25.2 oranıyla 1989 yılında olmuştur. Aynı yıl erkeklerde bu oran, % 69.0'dur.

Türkiye genelinde, toplam işgücüne katılma oranı % 65.1 ile 40-44 yaşlarında olmaktadır. Kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranı % 39.6 ile 20-24 yaşlarında, erkeklerde ise bu oran, % 97.3 ile 35-39 yaşlarında olmaktadır.

1990 Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre 12-24 yaşları arasındaki hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılma oranı % 29.3, evli kadınların % 25.9, boşanan kadınların % 45.5 ve eşi ölen kadınların %25.9'dur. Bu oran, hiç evlenmemiş erkeklerde %43.6, evli

erkeklerde % 94.0, boşanmış erkeklerde % 100.0'dır. Eşi ölen kadınlarda % 25.9'luk bir oran işgücüne katılırken, eşi ölen erkeklerde bu oran için bir bilgi verilmemiştir.

2.3.2. Sektörlere Göre Kadın Çalışanlar

Ücretli kadın işçilerin tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasındaki dağılımında toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller (%8), ulaştırma, haberleşme ve depolama (%3), mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumlar, yardımcı iş hizmetleri (%8.5) ve toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetlerden (%38) oluşan toplam hizmet sektörü %57.5 ile önde gelmektedir. Dört alt sektörden oluşan sanayi sektöründe ise, kadınlar ağırlıklı olarak imalat sanayinde istihdam edilmektedir (%31.59). Madencilik ve taş ocakçılığı, elektrik gaz ve su, inşaat ve bayındırlık işlerinde kadın işçilerin çok az sayıda olduğu gözlemlenmektedir (% 3). Kadınların tarım sektöründe devamlı işçi olarak çalışmaları da ihmal edilebilir orandadır (% 0.8). Ancak geçici işçilerle bu oran %9'u bulmaktadır (TÜRK-İŞ, 1998: 329).

Kadın işçilerin sektörlerdeki toplam işçi sayısına oranı, tarımda %38, imalat sanayinde %20, hizmet sektöründe % 21'dir. Madencilik sektöründe % 0.6, İnşaat sektöründe % 0.6, elektrik, gaz ve su işlerinde ise % 2'dir. Yasal koruma ve diğer sosyal nedenler kadın işgücünün bu sektörlerde erkek işgücünden ayrışmasına neden olmuştur. Haberleşme, ulaştırma ve depolamada bu ayrışma %10, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller gibi hizmet alanlarında ise bu ayrışma % 13.6 olarak daha yoğun kendini göstermektedir. Buna göre hizmetlerde % 21, imalat sanayinde ise %20'dir. Bununla birlikte ücretli kadın işçilerin toplam işgücü içinde erkek işgücünden ayrışma oranı % 18.3'dür. İmalat sanayinde kadın işgücünün dağılımında, dokuma, hazır giyim % 67 ile, gıda ve tütün % 13.5 oranı ile ağırlık taşıyan işkollarıdır. Bu durum Türkiye'de imalat sanayinin tarihsel bir özelliği olarak yorumlanmaktadır.

Genel olarak Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 1990'lı yıllarda azalma göstermiştir. Bunun başlıca nedenlerini, iç göç ve kentleşme nedeniyle tarımsal faaliyetlerin azalması ve okullaşma oranının artması şeklinde açıklayabilmek mümkündür. Tarım sektöründen kopan kadın emeği, kent işgücü içinde tarım dışı sektörlerde, nitelik ve beceri açısından yeterli donanımına sahip olmadığı için yer bulamamıştır.

Tablo 6'da görüldüğü gibi; 1970 yılında tarım sektöründe kadın emeğinin oranı %89.4 iken, bu oran 1990 yılında %82'ye, 1996 yılında ise %74.8'e düşmüştür. Kentleşmeye bağlı olarak kadının tarımdaki oranı 1990'lı yıllarda erkeklere göre daha büyük bir azalış

göstermiştir. Tarımdan kopan kadın emeği 1980’li ve 1990’lı yıllarda erkeklere oranla sanayideki payını daha fazla artırmıştır. Bununla birlikte 1990’lı yıllar, kadın emeğinin erkek emeğine oranla hizmet sektöründeki oranını artırdığı yıllar olma özelliğini de taşımaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi, kadın işgücü oranı hizmetler sektöründe % 25.76’lık bir değerle, 1996 yılı verilerine göre, yaklaşık %10’luk bir artış göstermiştir.

1999 Hanehalkı işgücü Anketi’ne göre ücretli kadın emeğinin alt sektörler dağılımında; toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller (%10.4), ulaştırma, haberleşme ve depolama (%3.7), mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kuramları, yardımcı iş hizmetleri (%28), toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerden (%24.3) oluşan toplam hizmet sektörü %65.21 ile ilk sırayı almaktadır. Sanayi sektöründe ise, kadınlar ağırlıklı olarak imalat sanayinde istihdam edilmektedirler (%20.4). İmalat sanayinde kadın emeğinin dağılımında ilk sırayı dokuma ve hazır giyim almakta, onu gıda, içki ve tütün işkolları izlemektedir. Bu sektörler, ihracata yönelik tüketim malları üreten sektör olma özelliğini taşımaktadırlar.

Tablo 6: İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörlere Oranı (%) 12 + Yaş

Yıllar	Tarım TEK			Sanayi TEK			Hizmet TEK		
1970	67.66	54.05	89.46	9.35	12.02	5.07	22.99	33.93	5.47
1980	59.94	44.03	87.31	11.55	15.66	4.50	28.48	40.30	8.19
1990	51.88	37.72	82.07	12.79	16.19	6.75	33.53	46.09	11.18
1996	45.91	36.08	74.80	15.56	18.64	8.33	38.51	47.87	16.38
1999	45.78	33.80	72.21	15.09	17.67	9.40	39.12	48.52	25.76

Kaynak: Çetik, M. (1999). Yüksel Akkaya, Türkiye’de Endüstri İlişkileri, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. s.78.

Kadın işgücü tarım sektöründe 1996 verilerine göre sadece yaklaşık %3 oranında bir düşüşle, %72.21 oranında istihdam edilmektedir. Genel olarak hizmet sektöründe kadın çalışanların oranı artış göstermektedir.

Genel olarak kadın emeğinin tarım sektöründeki payı düşüş göstermektedir. 1970 yılında %89, 46 iken, bu oran 1999 yılında %72.21’e düşmüştür. Kentleşme olgusuna bağlı olarak kadının tarımdaki payı 1990’lı yıllarda erkeklere oranla daha büyük bir azalış göstermiştir. Tarımdan çekilen kadın emeği 1980’li ve 1990’lı yıllar boyunca erkeklere oranla sanayideki payını daha fazla artırmıştır. Bununla birlikte 1990’lı yıllar kadın emeğinin hizmet sektöründeki payını erkeklere göre daha fazla artırdığı olma özelliğini taşımaktadır.

2.3.3. Meslek Gruplarına G6re Kadın alışanlar

Erkek işçilerle kıyaslandığında, kadın işçilerin, eēitimlerini kullanabildikleri, stat6s6 nispeten y6ksek beden g6c6 gerektirmeyen ve çalışma koşulları daha iyi işlerde yoēunlařtıkları g6r6lmektedir. Ancak bu durum aynı zamanda kadınların, karar almayı gerektirecek işlerde, erkeklerle eşit oranda bulunduklarını g6stermemektedir.

Kadınların eēitim d6zeyleri y6kseldike ilmi ve teknik alanlardaki istihdamı daha çok artmıştır. Bu alanda çalışan kadın oranı 1990 verilerine g6re %5.7 iken, 1999 yılında %7.0 olmuştur. Kadınlar daha çok kamu kesiminde çalışmak arzusundadırlar. Daha çok idari personel olarak çalışan kadınların istihdam oranı yıllar itibariyle artış g6stermektedir. 1990 yılında %4.9 olan bu oran, 1990'lı yılların sonlarına gelindiēinde %5.9 olmuştur.

Tablo 7: Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı (%) (12 ve Üzeri)

	1990		1995		1999	
	(Kadın)	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
İlmi ve tek. elm.,ser. Mes. Sah. vb.çalş.	5.7	7.7	6.1	5.5	7.0	5.6
Müteşeb.ler,direktörler ve üst cad.yöneticiler	0.3	3.4	0.8	3.0	0.6	2.9
İdari Personel vb. çalışanlar	4.9	4.8	5.5	4.5	5.9	4.6
Tie. ve satış personeli	1.6	10.6	2.6	11.4	2.8	12.4
Hiz. İşlerinde çalışanlar	2.5	10.3	3.0	9.2	3.8	10.4
Tarımda çalışanlar	77.1	33.1	75.1	36.1	72.1	33.7
Tar.-dışı üretimde çal.,ulaştırma mak.kul.	7.9	32.1	6.9	30.4	7.1	29.3

Kaynak: DİE, (1999). Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, ss.44-45.

2.3.4. Ücret Dağılımına Göre Kadın Çalışanlar

Kadın işçilerin ortalama ücret gelirleri ile erkek işçilerin ortalama ücretleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye’de ücret istatistiklerinin kapsamlı ve güvenilir ve karşılaştırılabilir nitelikte olmaması bu farkın doğru tespitini engellemektedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu’nun erkek ve kadın sigortalıların prime esas ortalama günlük kazançlarına ilişkin olarak yayınladığı istatistikler ücretli kadın işçilerin %30’nu, erkek işçilerin %61’ni kapsamaktadır. Bu durumda Sosyal Sigortalar Kurumu’nun verileri Türkiye genelini kapsamamaktadır (TÜRK-İŞ, 1998: 333).

1994 SSK İstatistik Yıllığı’nda, kadın ve erkek sigortalılar arasında önemli bir fark olmadığı gözlenmektedir. Ancak bu istatistiklerin hem Türkiye genelini yansıtmadığı, hem de verilerin hazırlanma yönteminin güvenilir ve karşılaştırılabilir olmadığı, bu yüzden de kadın işçi ve erkek işçilerin ücretleri arasındaki farkın fazla olduğu kabul edilmektedir.

Bununla birlikte tüm dünyada çalışan kadınlarla çalışan erkeklerin ücretleri arasında, kadın aleyhine farklılıklar bulunmaktadır. OECD ülkelerinde ve Avrupa Topluluğu’na üye ülkelerde kadın ve erkek çalışanlar arasında %20-40 oranında farklılıklar bulunmaktadır (TÜRK-İŞ, 1998: 335).

Tüm bunların yanında çalışma ilişkilerinin ve çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, de eşit değerdeki işe eşit ücretin alınması ilkesine engel olan bir nedendir. Bunun anlamı şudur; kısmi süreli çalışanların çoğunluğu kadındır ve kısmi süreli çalışanların ücretleri, tam gün çalışanlardan daha düşüktür.

Kadın çalışanların ailevi nedenlerle mesai gibi çalışma süresini uzatarak daha fazla ücret hak etme olanaklarına sahip olamaması da söz konusu olmaktadır. Kadınların Cinsel ayırım gibi nedenlerle üst düzey konuma gelememesi de ilave ücret, prim gibi olanaklardan yararlanmasını engellemektedir.

2.3.5. Resmi Olmayan (Enformel) Sektörde Kadın Çalışanlar

Enformel diğer bir deyişle resmi olmayan sektörün; resmi iş yerlerinde, resmi bir kuruluşa kayıtlı olmayan işyerlerinde ya da yerleşik olmayan iktisadi birimlerde çalışanları kapsadığı kabul edilmektedir.

Türkiye’de tarım işçileri, ev işçilerinin, ev hizmetleri, bazı küçük işyerleri, düzenleyici ve koruyucu mevzuatın dışında tutulmaktadır.

Ev işçisi kadınlar iş yasaları kapsamında bulunmamaktadırlar. Sosyal güvenceden yoksun bırakılmaktadırlar. Bu nedenle ücretleri düşük, çalışma koşulları ise ağırdır.

Bununla birlikte, aile bütçesine destek olmak amacıyla ve daha çok belli bir mesleğe sahip olamayan kadınlar enformel sektörde çalışmak zorunda kalmakta ve emekleri sömürülmektedir. Örgütlerin rekabetçi piyasa koşulları içinde, ihracata önem vermesi ve bunun hükümetlerce de desteklenmesi, kadın emeğinin bu sektörde ucuz emek olarak kullanılması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de enformel sektör, kırdan kente göç olgusunun bir sonucudur. Enformel sektör, şehirlerde işgücü fazlasını içinde barındıran bir sektördür.

Enformel sektörün en yoğun olduğu alanlar arasında, inşaat, altın ve döviz sektörü, beslenme, barınma ve eğlence sektörü, özel ulaştırma sektörü, küçük esnaf yanında çalışanlar ve evlerde özel imalat işi yapılan alanlar gelmektedir.

Tüm bunlardan çıkan sonuç ise, kadınların formel sektörde, işsizlik, eksik istihdam ve mesleki ayrımla karşılaşmamak için enformel sektörde çalışmak zorunda kalmalarıdır. Enformel sektör temelde, giyecek üretimi ve yiyecek işlemeyle ilgili küçük ve mikro ölçekli işletmelerle ev işleri hizmetlerini içermektedir. Bu tür işletmelerin daha çok sınırlı sermayeli, düşük teknoloji ve küçük getirili işle oldukları görülmektedir (Başbakanlık, 1999: 19-21).

2.3.6. Sendikal Açıdan Kadın Çalışanlar

Türkiye’de işçi statüsünde çalışanların sendika üyeliklerine ilişkin verileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınlamaktadır. Memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanların sendika üyeliklerine ait veriler bulunmamaktadır.

Kadınların sendikal örgütlenmesindeki yapısal engellerin ilki, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere oranla düşük olmasıdır. Türkiye’de bu büyük bir engeldir. İkinci engel, kadının ücretli istihdama katılımının düşük olmasıdır. Çünkü kadınlar genellikle enformel sektör içinde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra kadınlar, daha çok kamu sektöründe istihdam edilmek istemektedirler. Kamu’da memur olarak çalışanların sendikal örgütlenmeler içinde bulunmasına karşılık kamu sendikacılığının toplu sözleşme hakkının bulunmaması, sendikanın baskı unsuru olma özelliğini kaldırmaktadır. Buna karşılık Kamu İktisadi Teşebbüslerinde istihdam edilenlerin sendikal örgütlenme ve toplu sözleşmesi yapma hakları istidam edildikleri statüye göre değişmektedir.

Geçmiş yıllarda KİT’lerde örgütlenme oranı yüksek iken, 1980’li yılların ilk yarısından itibaren “sözleşmeli personel” statüsü kuruldu. Sözleşmeli personele sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı tanınmamıştır. Sözleşmeli personelin hakları kısıtlı tutulmuştur. KİT’lerde “işçi” statüsünde istihdam edilenler hem sendikal örgütlenme hakkından hem toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarından yararlanabilmektedirler. Buna karşılık 233 sayılı K.H.K. ile ihdas edilen “Sözleşmeli Personel” statüsünde istihdam edilenler örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından yoksun olarak çalışmaktadırlar. Daha önce de işçi-memur ayırımı sorunu yaşanıyordu ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi sayısını azaltmak için işçileri memur statüsüne geçiriyorlardı. 1980’li yıllarda bu soruna bir de sözleşmeli personel sorunu eklendi.

Bir diğer neden ise, kadının ekonomik sektörlerde ayrışmasıdır. Çünkü kadın istihdama ücretli olarak katıldığı zaman da düşük ve orta ölçekli işletmelerin ve sendikalaşmanın zor olduğu hizmet sektöründe çalıştırılmaktadır. Hizmet sektörü düzensiz bir çalışma sektörüdür. Enformel sektörde sendikalaşma oranı çok az, ya da hiç yoktur. Kadınlar daha çok bu sektörlerde istihdam edildiklerinden sendikal örgütlenme içine girmesi de mümkün olmamaktadır.

Tablo 8: Kamu ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi Ve Sendikalı Üye Sayıları (Ocak 1999)

Cinsiyet	Sektör	Toplam işçi Sayısı	Sendikalı Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Erkek	Kamu	8884.916	1.094.629	123.70
	Özel	2.929.069	1.517.997	51.83
	Toplam	3.813.985	2.612.626	68.50
Kadın	Kamu	79.745	93.227	116.91
	Özel	456.286	282.122	61.83
	Toplam	536.031	375.349	70.02
Toplam	Kamu	964.661	1.187.856	123.14
	Özel	3.385.355	1.800.119	53.17
	Toplam	4.350.016	2.987.975	68.69

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, Çalışma Genel Müdürlüğü, No, 24, Haziran 1999, s. 116.

Tüm bu engellerin dışında kültürel faktörler de, kadınların sendikal örgütler içine girmesine ve sendika yönetimine ulaşmasına engel oluşturmaktadır. Kadının sendikal faaliyetler içinde aktif hale gelmesi ailesi, çevresi tarafından olumlu karşılanmamaktadır. Sendikaların Türkiye’de erkek egemen bir yapı içinde olması da kadınların, bu örgütler içine girmesini ve faaliyetlerine katılmasını engellemektedir. Aşağıdaki tabloda kamu ve özel işyerlerinde cinsiyet ayrımına göre işçi ve sendikalı üye sayıları verilmektedir. Türkiye’de toplam sendikalaşma oranı % 68.69’dur. Bunların % 123.14’ü kamu sektöründe, % 53.17’si özel sektördedir. Toplam % 68.50 oranında sendikalaşan erkek çalışanların kamu sektöründeki sendikalaşma oranı % 123.70’dir. Özel sektördeki sendikalaşma oranı ise %51.83 oranındadır. Kadın çalışanların toplam sendikalaşma oranı %70.02’dir. Kamuda sendikalaşma oranı % 116.91 olurken, özel sektördeki sendikalaşma oranı % 61.83’tür.

2.3. 2001 Kriz Öncesi ve Sonrası Kadın İstihdamı (2000-2003)

Türkiye’deki kadın istihdamıyla ilgili verileri elde etmek istenilen tezde, kadının işgücü piyasasındaki yeri Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) alınan sayısal verilerle gösterilmiştir. Çalışmada özellikle Türkiye’de kadın istihdamının kronolojik olarak üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda işgücü piyasasındaki kadınların işteki durumları da değerlendirilmiştir. Çalışmamızda kadın istihdamının ilk olarak dünya genelinde, daha sonra ise Türkiye’de ki verilerine göre incelenmiştir. Netice de, Türkiye’de geçmişe göre artan kadın istihdamının 2000 yılından itibaren düşmeye başladığı görülmüştür (Tablo 9). Sektörler bazında kadınların tarım işçisi olarak çalıştırıldığı görünse de son yıllarda tarım

alanındaki teknolojik gelişmelerin de etkisiyle düştüğü, hizmetler sektöründe ise kadın istihdamıyla ilgili olarak önemli artışların meydana geldiği saptanmıştır. Kadınların iş hayatıyla birlikte ücretli ve yevmiyeli kavramı tartışılmaya başlanmıştır. Bölgesel düzeyde kadınların iş hayatına girmelerine bakıldığında bölgesel gelişmişlik seviyelerine bağlı olarak değişiklik görülmüştür.

Tablo 9: 2001 Küresel Kriz Öncesi ve Sonrası Kadın İstihdamı (2001-2003)

Yıllar		İstihdam Edilenler (%)	Eksik İstihdam (%)	İşsiz (%)	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı(%)
2000	(I.DÖNEM)	1.383	95	241	25,0	14,8	21,3
	(II.DÖNEM)	1.701	81	198	29,2	10,4	26,2
	(III.DÖNEM)	1.801	47	208	31,0	10,4	27,8
	(IV.DÖNEM)	1.462	49	217	25,9	12,9	22,6
	YILLIK	1.606	67	216	28,1	11,9	24,8
2001	(I.DÖNEM)	1.386	39	232	25,0	14,3	21,4
	(II.DÖNEM)	1.624	48	225	28,6	12,2	25,1
	(III.DÖNEM)	1.849	58	288	33,1	13,5	28,7
	(IV.DÖNEM)	1.435	56	308	27,1	17,6	22,3
	YILLIK	1.574	51	265	28,5	14,4	24,4
2002	(I.DÖNEM)	1.345	46	277	25,3	17,1	20,9
	(II.DÖNEM)	1.594	52	277	29,2	14,8	24,9
	(III.DÖNEM)	1.767	56	362	33,3	17,0	27,6
	(IV.DÖNEM)	1.560	56	370	30,3	19,2	24,5
	YILLIK	1.540	53	318	29,0	17,1	24,1
2003	(I.DÖNEM)	1.386	63	361	27,5	20,7	21,8
	(II.DÖNEM)	1.461	59	309	27,9	17,4	23,0
	(III.DÖNEM)	1.469	48	332	28,5	18,4	23,2
	(IV.DÖNEM)	1.273	81	292	24,8	18,7	20,2
	YILLIK	1.376	64	320	26,8	18,9	21,7

Kaynak: TÜİK, 2018 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 06.09.2018).

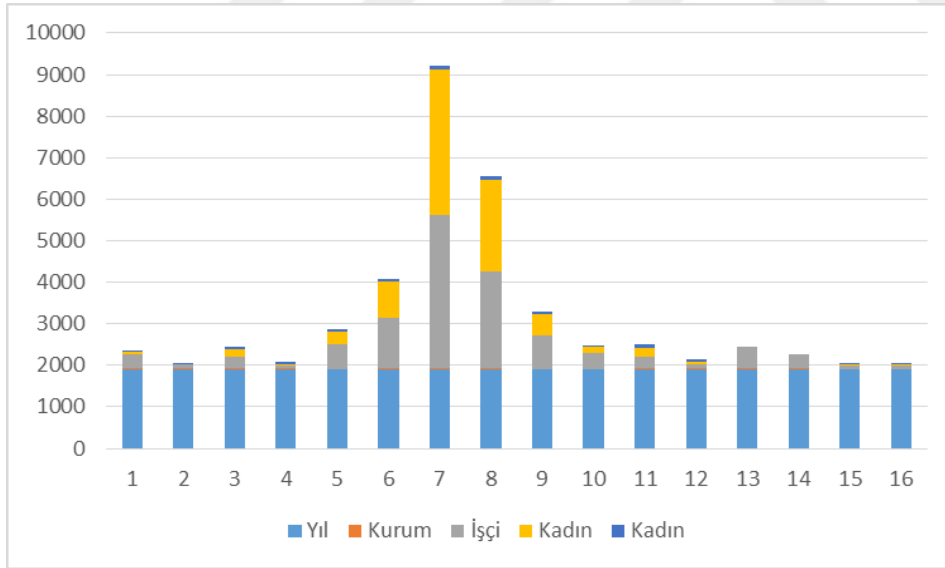
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ (2000-2018)

Çalışmanın bu kısmında genel bağlamda kadın istihdamına yönelik karşılaştırmalı analize yer verilmiştir. Buradan hareketle kadınların belirli kriterlere göre çalışma hayatındaki verileri ele alınarak karşılaştırılmalı analizi ortaya koyulmaya çalışmalıdır.

3.1. Sanayi Kesiminde Çalışan Kadın

Yıllar itibariyle kadın istihdamına yönelik verileri inceleyecek olur isek 1913-1915 yılları arasında sanayide çalışan kadın oranları aşağıdaki Şekil 1’de yer almaktadır.



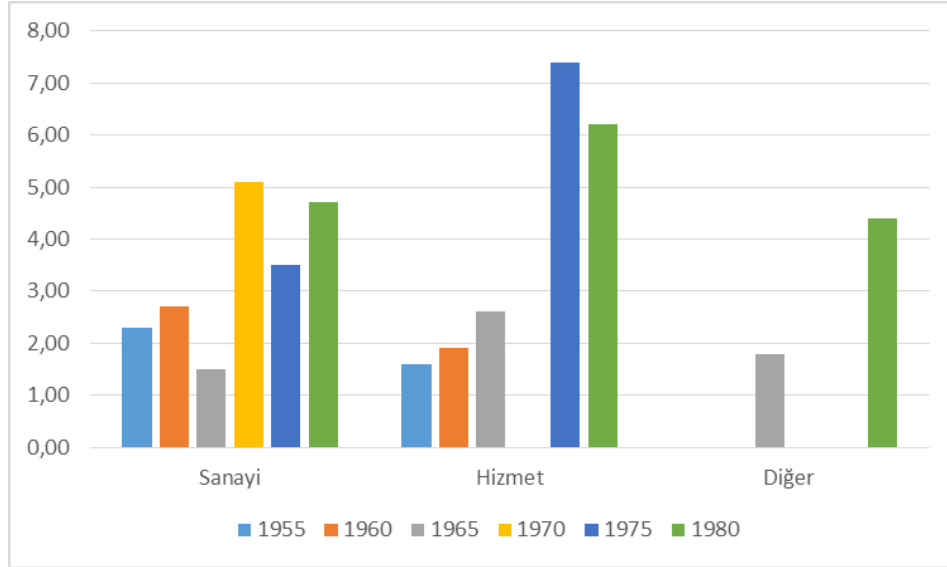
Şekil 1: Sanayide Kadın Çalışan Oranları (1913-1915 Yılları)

Şekil 1’den hareketle 1913 senesine baktığımızda toplam 83 kurumda 6594 erkek ve kadın işçi istihdam edilirken bu sayının 4815’ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran tekil olarak sadece kadın istihdamının sanayide sektörler bazında %73,02’sini oluşturduğunu göstermektedir. 1915 yılında toplam 59 kurumda 4589 erkek ve kadın işçi istihdam edilirken bu sayının 3370’ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran tekil olarak sadece kadın istihdamının sanayide sektörler bazında %73,43’ünü oluşturduğunu göstermektedir. 1913

yılından 1915 yılına doğru oransal olarak bir artış olmasa da yine bir artışın mevcut olduğu görülmektedir.

3.2. Çalışan Kadınların Faaliyet Göstergeleri

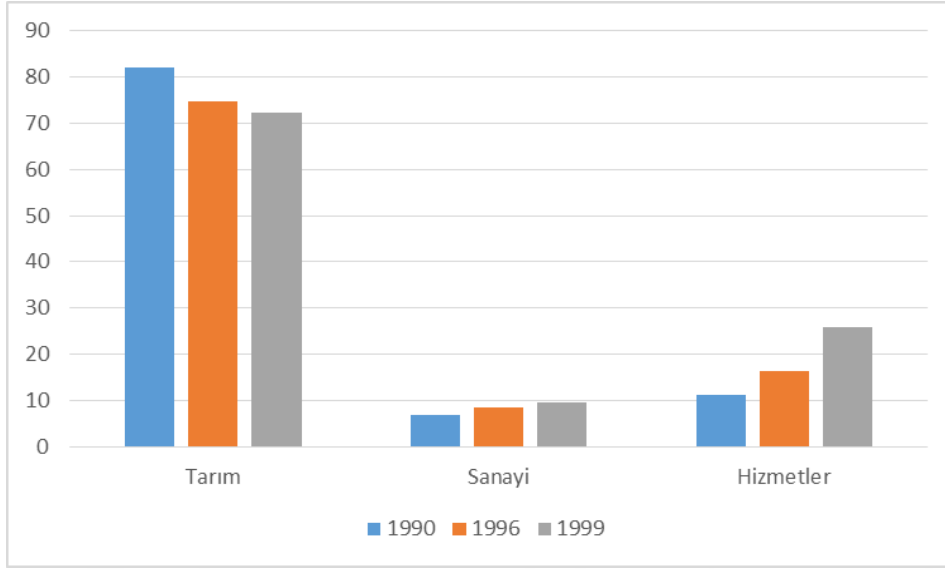
Çalışan kadınların üretim faaliyetleri itibariyle dağılımı 1955 ile 1980 yılları arası aşağıda Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2: Çalışan Kadınların Üretim Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (1955-1980)

1955-1980 yıllarında çalışan kadınların Türkiye’deki faaliyet dağılımlarının ağırlığını Tarım sektörü oluşturmaktadır. Sanayi sektöründeki pay %5,10 ile 1970 yılında bir artış göstermiştir. 1970 yılından sonra artış oranı her ne kadar düşüşü gösterse de 1970 yılı aşağısındaki oranlardan bir hayli fazladır. Hizmet sektöründe kadınların Türkiye’deki istihdamı 1970 yılından sonra artış göstermiştir. En yüksek oran 1975 yılında kaydedilmiştir. Hizmet sektörü ve sanayi sektöründeki kadın çalışan istihdamı tarım sektöründeki çalışan kadınların oranını da etkilemiştir.

Öte yandan, 1990-1999 yılları arası kadın çalışanların sektörel olarak dağılımları Şekil 3’de verilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde; 90’lı yıllardan itibaren hizmetler sektörünün gelişmesiyle orantılı olarak kadın çalışanların hizmet sektöründe yoğunluğu da artmıştır (%25.76). Tarım sektöründe çalışan kadınların oranında ise azalma görülmüştür (%72.21). Şekil 2’de çalışan kadınların üretim faaliyetleri itibarıyla 1955-80 yılları arasında sanayi ve hizmet sektöründe artışlar olmuştur. Ancak 1990 yıllardan sonra tarım sektöründe kadın çalışan istihdamında önemli bir azalış kaydedilmiştir. Buna müteakip sanayi ve hizmet sektöründe artışlar gözlemlenmiştir.

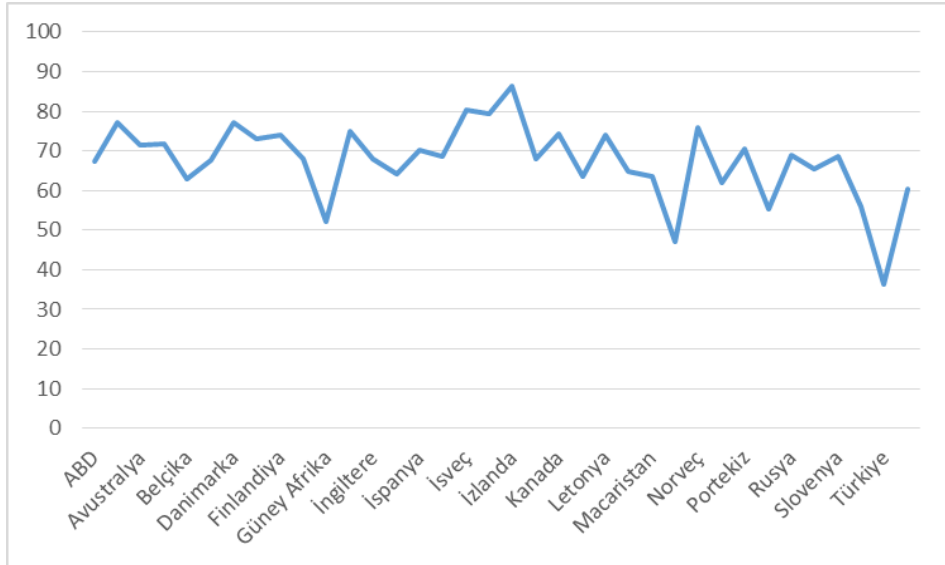


Şekil 3: Çalışan Kadınların Sektörel Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (1990-1999)

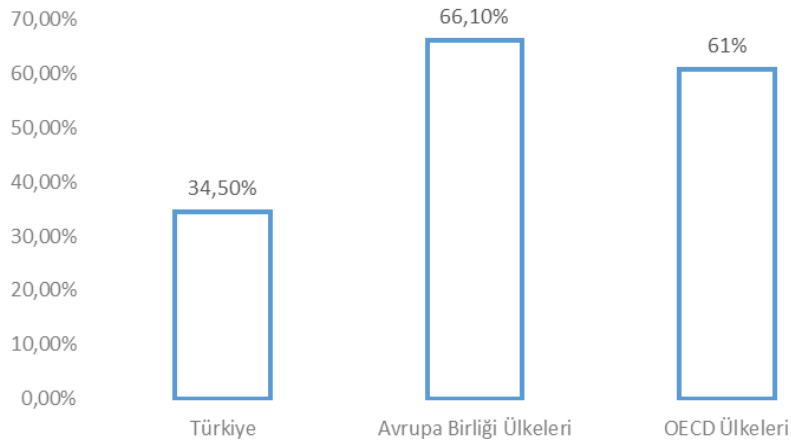
Hatta 1997 yılında sanayi sektörü ve hizmet sektöründeki kadın istihdam oranında bir hayli artış gözlemlenmiştir. 1997 yılında hizmet sektöründe kadın istihdam oranı önemli oranda artmıştır. Yaşlara göre işgücüne katılım oranları Şekil 3’de verilmiştir.

3.3. Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Seçilmiş ülkelerin kadınların işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında; %36,2 ile en düşük oranın Türkiye’de olduğu, en yüksek oranın ise İzlanda’da olduğu görülmektedir. Türkiye’deki %36,2’lik oran 2017 yılında %34,5 olarak gerçekleşmiştir.

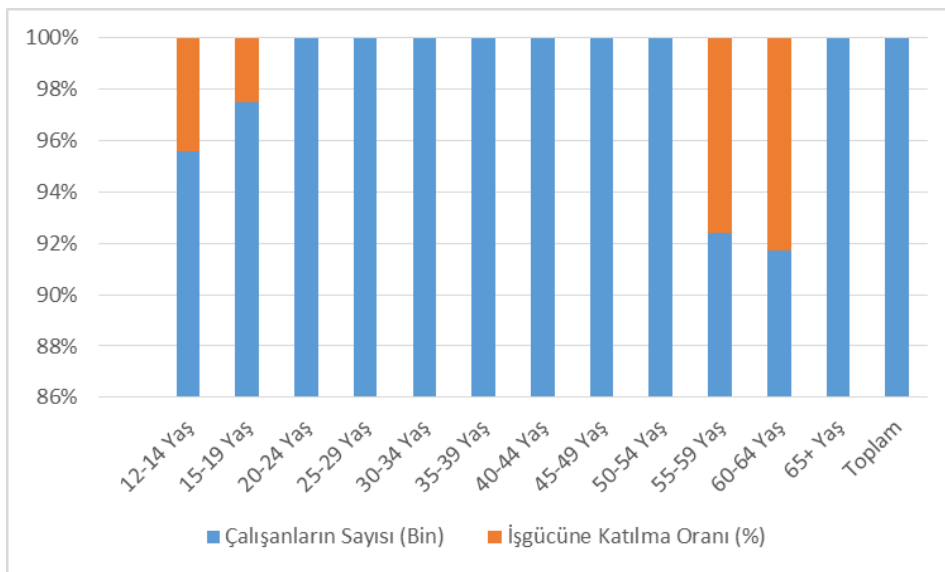


Şekil 4: Seçilmiş Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2016)



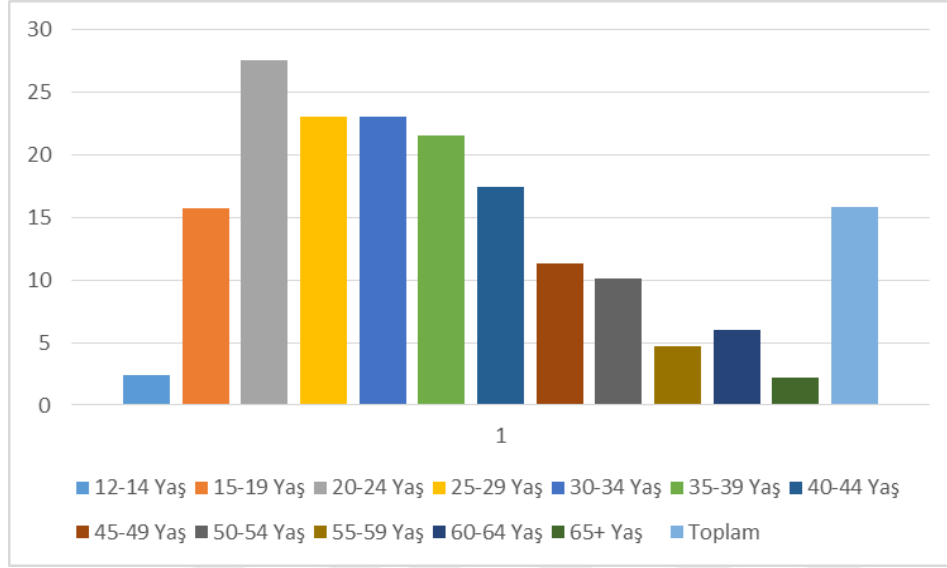
Şekil 5: Türkiye, Avrupa Birliği ve OECD Ülkeleri Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2017)

Avrupa Birliği ülkelerinin ortalamalarının % 66,1 olduğu göz önüne alındığında bu tablo Türkiye açısından oldukça düşüktür. OECD ülkelerinin oranlarına bakıldığında ise %60,8 bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’de ne yazık ki; kadınların işgücüne katılım oranları Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin yarı oranında geride kalmıştır. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkeler ve Avrupa Birliğinin, Bağımsız Devletler Topluluğu, Doğu Asya, Güney Doğu Asya ve Pasifik ülkelerinin, Latin Amerika ve Karayipler, Sahraaltı Afrika ülkelerinin neredeyse yarı oranını oluşturmaktadır. Bunun yanında Ortadoğu ile Kuzey Afrika ülkeleriyle kadınların işgücüne katılımı yönünden paralellik gösterir.



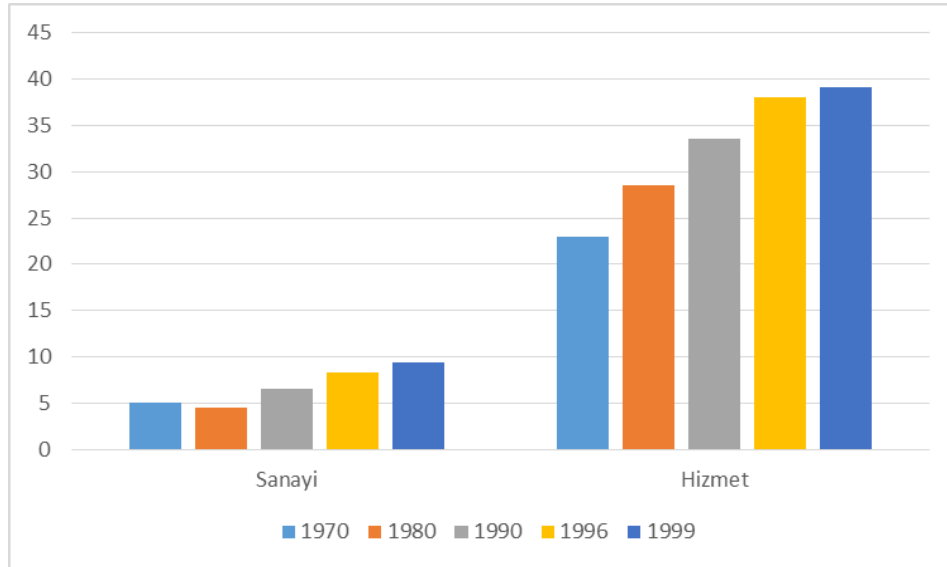
Şekil 6: Yaş Gruplarına Göre İşgücüne Katılım Oranları

Şekil 6 incelendiğinde; işgücüne katılım oranlarının en fazla olduğu yaş grubunun 20 ile 54 yaş grubu olduğu görülmektedir.



Şekil 7: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

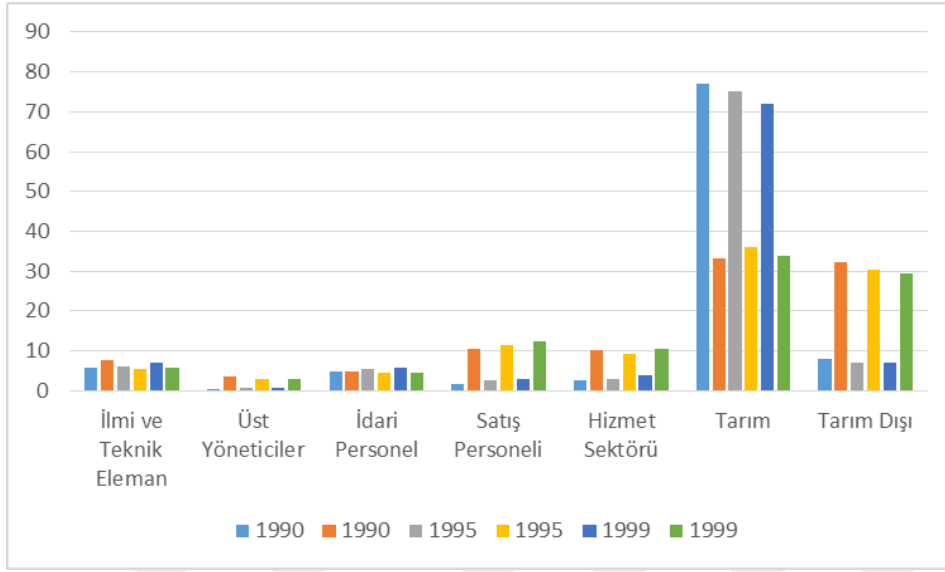
Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranları Şekil 7’de incelendiğinde; en fazla katılım oranının %27,6 ile 20-24 yaş arasında olduğu görülmektedir. En düşük katılım oranı ise %2,2 ile 65 yaş ve üzeri kadınlar oluşturmaktadır.



Şekil 8: Yıllara Göre Tarım, Sanayi ve Hizmet Sektörü Dağılımları

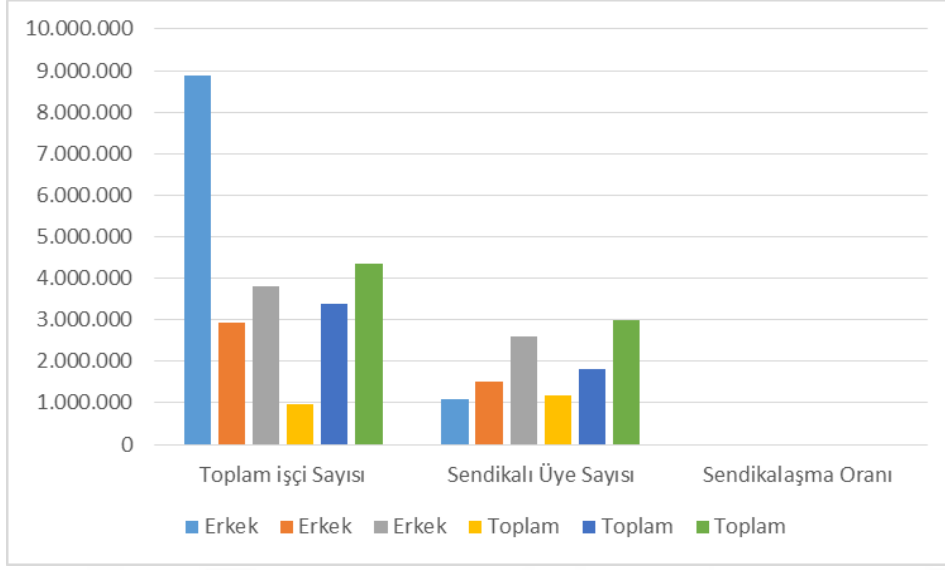
Kadın işgücü tarım sektöründe 1996 verilerine göre sadece yaklaşık %3 oranında bir düşüşle, %72.21 oranında istihdam edilmektedir. Genel olarak hizmet sektöründe kadın çalışanların oranı artış göstermektedir.

Meslek grubuna göre istihdam edilenlerin dağılımları Şekil 9’da yer almaktadır.



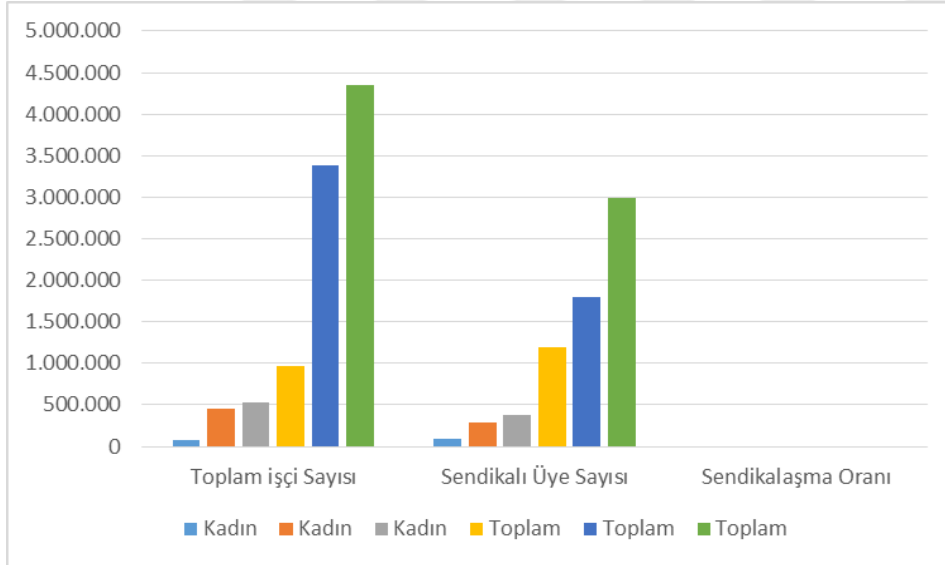
Şekil 9: Meslek Grubuna Göre İstihdam Dağılımları

Meslek grubu dağılımları istatistikleri Şekil 9 incelendiğinde; 1990 yılında kadın çalışanlarının %77,1’i tarım sektöründe çalışmaktadır. Ancak erkeklerde bu oran %33,1’dir. Yine 1990 yılında kadın istihdamında en düşük meslek grubu üst düzey yöneticilerdir. 1995 yılında kadınlar %75,1 oranında tarım sektöründe erkekler ise %36,1 oranında tarım sektöründe çalışmaktadırlar. 1989 yılında yine kadınlar %72,1 oranında tarım sektöründe erkekler ise %33, 7 oranında tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Burada dikkat edilmesi gereken husus kadınların tarım sektöründe istihdam edildiği, erkeklerin ise kadın oranının yarısı oranı kadar istihdam edildiğidir. Nitelikli işgüçlerinin hiçbirisinde oransal olarak kadın istihdamı kayda değer değildir. Kamu ve özel işyerlerinde cinsiyet ayrımına göre işçi ve sendikali üye sayıları dağılımları Şekil 10 ve Şekil 11’de yer almaktadır. Erkeklerin kamu sektöründe dağılımları neredeyse bayanlara göre bin kattır. 8884,916 erkek kamuda istihdam ediliyorken bu sayı kadınlarda 79,745’dir. Oransal olarak da bu değer binde 8’lere yakındır.



Şekil 10: Kamu ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayıları Dağılımları (Erkek-1999)

Kamuda erkeklerin sendikalaşma oranları % 123,70'dir. Kadın çalışanlarda bu oran %116,91'dir. Özel sektörde erkeklerin sendikalaşma oranları % 51,83'dür.



Şekil 11: Kamu ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayıları Dağılımları (Kadın-1999)

Kadınların özel sektörde sendikalaşma oranları %61,83'dür. Erkeklerle nazaran kadınların sendikalaşma oranları daha yüksek orandadır. Kadın ve erkeklerin oranlarına genel olarak bakıldığında; kamu sektöründe sendikalaşma oranı %123,14 özel sektörde sendikalaşma oranı % 53,17 genel toplamda ise % 68,69'dur.

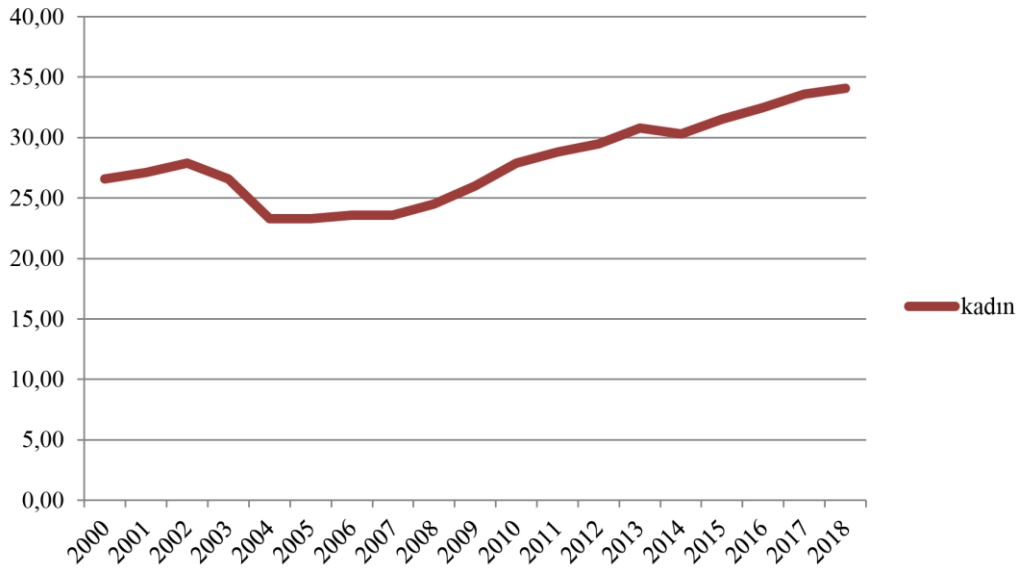
2001 yılı küresel kriz öncesi ve kriz sonrası kadın istihdam oranları ayrıntılı bir şekilde aşağıda verilmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasası içerisindeki konumu OECD ülkelerine kıyasla kabul edilemeyecek bir noktadır. 2000-2018 yılları arası kadın istihdam oranlarına baktığımızda sürekli devam eden düşüşler sonucunda kadınların işgücü piyasasında istikrarı sağlanamamıştır. Özellikle tarım sektörünün istihdam içerisindeki payının düşmesi, kadın işgücünü de olumsuz etkilemiştir. Kırdan kente olan göçler ile birlikte kadın işsizlik daha da artacaktır. Tablo 10’da Türkiye’de kır ve kent alanlarında erkek ve kadınların işgücün katılım oranları ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.

Tablo 10: Kurumsal Olmayan Nüfusun Cinsiyet ve Yaşa Göre İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018)

YILLAR	Toplam			Erkek			Kadın		
	Toplam	Kent	Kır	Toplam	Kent	Kır	Toplam	Kent	Kır
2000	44,9	44,1	58,7	73,7	70,9	77,9	26,6	17,2	40,2
2001	49,8	44,0	58,7	72,9	70,6	76,4	27,1	17,4	41,7
2002	49,6	44,4	57,6	71,6	68,8	74,5	27,9	19,1	41,4
2003	48,3	43,8	55,5	70,4	68,9	72,9	26,6	18,5	39,0
2004	46,3	43,0	54,4	70,3	69,1	73,3	23,3	17,7	36,7
2005	46,4	44,1	52,1	70,6	70,0	72,0	23,3	18,7	33,9
2006	46,3	44,2	51,2	69,9	69,3	71,3	23,6	19,5	33,1
2007	46,3	44,3	50,8	69,8	69,3	71,0	23,6	19,8	32,5
2008	46,9	45,0	51,4	70,1	69,5	71,6	24,5	20,8	32,9
2009	47,9	45,8	52,7	70,5	69,9	72,0	26,0	22,3	34,6
2010	49,1	46,9	54,2	71,1	70,4	72,1	27,9	23,6	37,4
2011	49,9	47,6	54,9	71,7	71,0	73,3	28,8	24,8	37,5
2012	50,0	48,3	53,6	71,0	71,0	71,2	29,5	26,1	36,9
2013	50,8	49,6	53,6	71,5	71,6	71,2	30,8	28,0	36,7
2014	50,5	-	-	71,3	-	-	30,3	-	-
2015	51,3	-	-	71,6	-	-	31,5	-	-
2016	52,0	-	-	72,0	-	-	32,5	-	-
2017	52,8	-	-	72,5	-	-	33,6	-	-
2018	53,6	-	-	-	-	-	-	-	-

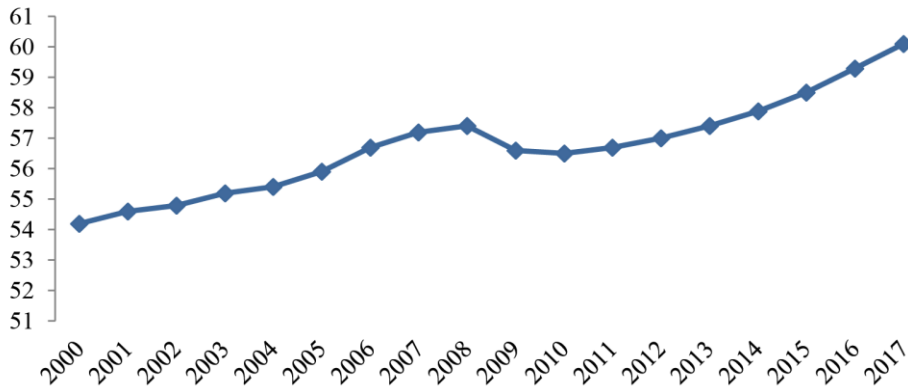
Kaynak: TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018



Şekil 12: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: OECD.org. (E.T: 18.04.2019)

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 2000 yılından itibaren düşüş göstermektedir. 2000 yılında %26,6 olan işgücüne katılım oranı, 2004’de %23,3’e kadar gerilemiştir. 2008 ve 2012 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranı %24,5’tan %29,5 seviyelerine kadar yükselse de kadınların işgücüne katılım oranı OECD ülkelerinin bir hayli gerisinde kalmaktadır. Toplam Nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadın nüfusun, işgücü piyasasında bu kadar istihdam edilmesi hem ülke ekonomisi hem de sosyal açıdan kabul edilemez bir gerçektir.



Şekil 13: OECD Ülkelerinde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (Total)

Kaynak: OECD.org (E.T: 18.04.2019).

Yukarıdaki şekilde OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranında düzenli olarak bir artış görülmektedir. Türkiye kadınların işgücüne katılım oranı itibariyle, Yunanistan

(%44,4), Meksika (%44,9), İtalya'nın (%48,9) ardından OECD ülkelerinde son sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri içerisinde kadınların istihdama katılım oranının en fazla olduğu ülke %83,1 ile İzlanda'dır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, köyden kente gerçekleşen göçler sonucunda ev içi üretime dahil olup, işgücünden ayrılmasıdır. Ayrıca köyden kente göç eden kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması işgücüne piyasasına katılmasını da engellemektedir.

Tablo 11: Kadınların İşgücüne Katılımı ve Eğitim Durumu (2000-2018)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Okur-Yazar Olmayanlar	İşgücü	1.275	1.280	1.190	1.097	825	768	734	700
	İstihdam	1.247	1.266	1.159	1.042	811	750	722	688
	İşsiz	28	15	31	55	14	17	12	12
	İKO	25,2	24,8	24,4	23,6	16,6	15,6	14,7	14,4
	İÖ	2,2	1,1	2,6	5,0	1,7	2,3	1,6	1,7
Lise Altı Eğitimliler	İşgücü	3.309	3.574	3.753	3.595	2.971	2.962	2.998	2.975
	İstihdam	3.163	3.356	3.505	3.322	2.755	2.722	2.739	2.744
	İşsiz	146	217	248	273	216	240	259	231
	İKO	23,0	24,2	24,9	23,4	20,2	19,9	20,1	19,6
	İÖ	4,4	6,1	6,6	7,6	7,3	8,1	8,6	7,8
Lise	İşgücü	909	885	991	966	622	630	650	700
	İstihdam	760	706	753	768	479	484	501	546
	İşsiz	149	180	237	198	142	146	149	155
	İKO	31,8	31,1	31,9	28,9	26,1	26,9	27,9	28,4
	İÖ	16,4	20,3	24,0	20,5	22,9	23,2	23,0	22,1
Yüksek Öğretim	İşgücü	695	712	826	897	856	951	1.049	1.140
	İstihdam	632	642	704	759	710	817	912	982
	İşsiz	63	71	121	137	145	134	136	158
	İKO	70,1	70,8	71,5	69,5	70,3	69,1	68,8	69,4
	İÖ	9,1	9,9	14,7	15,3	17,0	14,1	13,0	13,
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Okur-Yazar Olmayanlar	İşgücü	689	717	791	839	823	836	809	800
	İstihdam	672	696	771	823	812	817	785	777
	İşsiz	17	21	19	17	12	19	24	23
	İKO	14,5	15,0	16,3	17,1	16,7	17,4	16,0	16,1
	İÖ	2,5	3,0	2,4	2,0	1,4	2,3	15,5	15,6
Lise Altı Eğitimliler	İşgücü	3.119	3.426	3.803	4.060	4.134	4.304	4.269	4.410
	İstihdam	2.841	3.034	3.410	3.713	3.798	3.899	3.871	3.966
	İşsiz	278	392	394	347	335	405	397	444
	İKO	20,2	21,8	23,8	25,1	25,6	26,3	25,8	26,6
	İÖ	8,9	11,4	10,3	8,5	8,1	9,4	23,4	23,9
Lise	İşgücü	703	717	712	726	751	799	795	810
	İstihdam	558	528	535	571	608	639	643	645

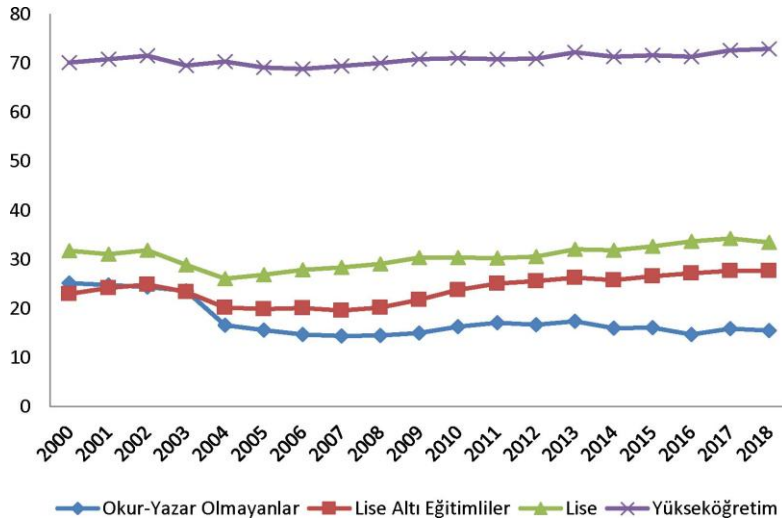
İşsiz	145	188	178	155	142	161	152	165
İKO	29,1	30,4	30,4	30,3	30,6	32,1	31,9	32,7

		2016	2017	2018
Okur-Yazar Olmayanlar	İşgücü	730	758	724
	İstihdam	707	731	698
	İşsiz	23	27	27
	İKO	15,2	15,9	15,5
Lise Altı Eğitimliler	İÖ	14,7	15,4	14,9
	İşgücü	4.513	4.640	4.625
	İstihdam	4.019	4.155	4.083
	İşsiz	495	485	542
Lise	İKO	27,2	27,7	27,7
	İÖ	24,2	24,8	24,4
	İşgücü	855	899	919
	İstihdam	675	708	712
Yükseköğretim	İşsiz	180	191	208
	İKO	33,7	34,3	33,5
	İÖ	26,6	27,0	26,0
	İşgücü	2.754	3.020	3.306
	İstihdam	2.289	2.466	2.730
	İşsiz	465	554	575
	İKO	71,3	72,6	72,9
	İÖ	59,3	59,3	60,2

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2018

2008-2018 yılları arası istihdam içerisindeki kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde en düşük pay okur-yazar olmayanlar ve lise altı eğitimlilerdedir. Lise altı eğitimliler bilgi ve becerenin yoğun olduğu iş kollarında değil de daha çok emek faktörünün yoğun olduğu alanlarda istihdam edilmektedir.

2018 yılı kadınların işgücüne katılım oranlarına baktığımız zaman, okur-yazar olmayanlar %14,9, Lise altı eğitimliler %27,7, Lise mezunu kadınlar %33,5 ve yükseköğretim mezunu kadınlar %72,9 ile işgücüne katılmaktadırlar. Dolayısıyla eğitim düzeyinin artması beraberinde kadınların işgücü piyasasına dahil olmasını sağlayacaktır.



Şekil 14: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2000-2018)

Kaynak: OECD, 2018 <https://www.oecd.org/>

Şekil 14’te görüldüğü gibi düşük eğitim düzeyi ve bilgi yetersizliği kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilemektedir. 2000 ve 2018 yılları arasında Okur - Yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %10 ila %20 arasında değişirken, Lise altı eğitimliler de bu oran %20 ile %30 arasında, Lise mezunu kadınlarda %30, yükseköğretim mezunu kadınlarda ise bu oran 2018 yılında %72,9 olarak gerçekleşmiştir. Ancak işgücü piyasası içerisinde yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranları erkeklere kıyasla istenilen düzeyde değildir. Bu durumun başlıca sebebi Türkiye’nin üniversite veya yüksekokul mezunlarına gerekli istihdam hacmini sağlayamamasıdır.

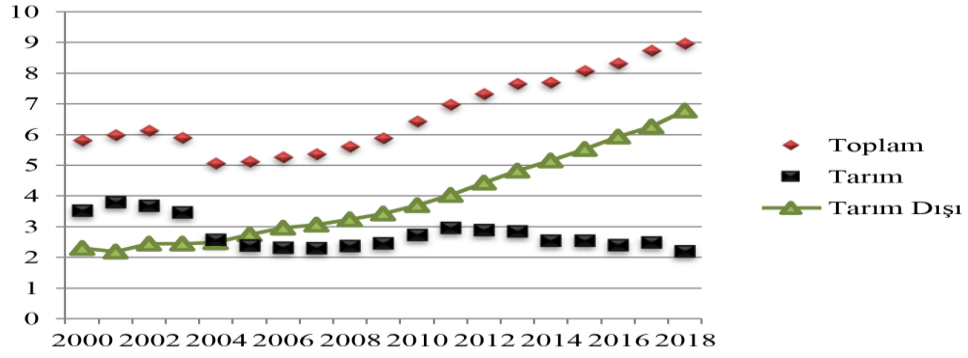
Şekil 15: Türkiye’de Kadın İşgücünün İşteki Durumu (2000-2018) (Bin Kişi)

YILLAR	TOPLAM					TARIM					TARIM DIŞI				
	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile işçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2000	5.801	2.047	43	687	3.024	3.508	119	4	511	2.873	2.293	1.928	39	175	151
2001	5.969	1.983	40	769	3.179	3.780	119	4	611	3.046	2.190	1.864	36	158	132
2002	6.122	2.264	61	763	3.034	3.674	155	9	628	2.881	2.448	2.110	52	135	152
2003	5.891	2.246	42	716	2.888	3.447	121	2	576	2.747	2.444	2.125	39	140	140
2004	5.047	2.263	49	490	2.444	2.565	136	6	337	2.086	2.482	2.127	43	154	158
2005	5.108	2.468	50	667	1.923	2.367	155	8	445	1.759	2.741	2.313	42	222	164
2006	5.258	2.670	69	659	1.859	2.295	156	10	434	1.695	2.964	2.515	59	225	164
2007	5.356	2.809	75	617	1.855	2.288	147	9	435	1.697	3.068	2.663	66	182	157
2008	5.595	2.975	77	616	1.927	2.354	170	14	400	1.770	3.242	2.805	64	216	157
2009	5.871	2.999	77	749	2.045	2.445	173	7	408	1.857	3.426	2.826	70	342	188
2010	6.425	3.260	83	822	2.260	2.724	219	10	426	2.070	3.701	3.041	73	397	190
2011	6.973	3.599	87	816	2.472	2.944	238	8	434	2.265	4.029	3.361	79	381	207
2012	7.309	3.967	93	788	2.460	2.872	213	8	413	2.238	4.437	3.753	86	376	222
2013	7.641	4.322	94	821	2.403	2.826	218	5	406	2.197	4.815	4.104	89	416	206
2014	7.689	4.627	94	701	2.266	2.533	214	4	268	2.047	5.156	4.413	90	434	219
2015	8.058	4.971	95	707	2.286	2.527	228	3	257	2.039	5.531	4.743	91	450	247
2016	8.312	5.276	112	734	2.190	2.384	203	4	248	1.929	5.928	5.073	108	486	261
2017	8.729	5.536	112	823	2.258	2.471	214	3	256	1.997	6.258	5.322	109	567	261
2018	8.960	6.009	133	820	1.998	2.178	194	1	235	1.747	6.782	5.815	132	585	250

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Yukarıdaki tabloda 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de kadınların işteki durumu ayrıntılı bir şekilde verilmiştir. Tabloda işveren olarak çalışan kadınların yeterli sayıda olmayışı net bir şekilde görülmektedir. 2000 yılında işveren olarak çalışan kadınların toplam içerisindeki sayısı 43 bin, tarım sektöründe 4 bin, tarım dışı sektörde 39 bindir. 2000-2018 yılları arasında üzerinde durulması gereken en önemli konu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve tarım dışı sektörde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınlardır. 2000 yılında tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan 2.873 bin kadının 2018 yılında 1.747 binlere kadar düşmüş, 2000 yılında tarım dışı sektörde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadın sayısı 1.928 binden, 2018 yılında 5.815 binlere kadar yükselmiştir. Tarım sektöründe bu düşüşün başlıca sebebi köyden kente gerçekleşen

göçler sonucunda kadın işgücünün yoğun olarak istihdam edildiği tarım sektöründe meydana gelen azalmadır.



Şekil 16: Türkiye’de Tarım ve Tarım Dışı Kadın İstihdam (2000-2018)

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2018

3.4. Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri

Tablo 12’de 2000-2018 yılları arasında 15 yaş ve üstü kadınların işgücüne neden katılmadıkları gösterilmektedir

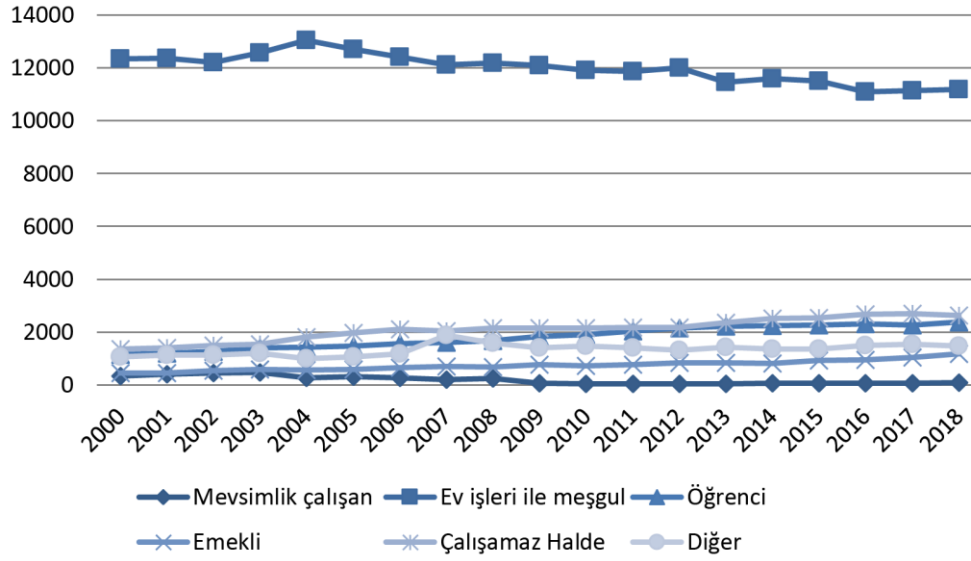
Tablo 12: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018) (Bin Kişi)

Yıllar	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İş aramayıp çalışmaya hazır	Mevsimlik çalışan	Ev işleri ile meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürlü, yaşlı veya hasta	Diğer
2000	17.108	429	339	12.339	1.144	443	1.359	1.055
2001	17.318	366	413	12.363	1.199	454	1.394	1.129
2002	17.455	364	443	12.211	1.260	541	1.505	1.132
2003	18.098	322	479	12.578	1.399	584	1.546	1.191
2004	18.624	542	270	13.042	1.417	565	1.803	984
2005	18.935	845	310	12.703	1.472	584	1.966	1.056
2006	19.164	1.019	259	12.409	1.553	651	2.096	1.179
2007	19.464	935	207	12.124	1.598	695	2.029	1.875
2008	19.526	1.019	243	12.186	1.671	682	2.144	1.582
2009	19.466	1.164	67	12.101	1.832	763	2.143	1.397
2010	19.357	1.135	49	11.914	1.912	730	2.156	1.461
2011	19.414	1.092	50	11.871	2.043	772	2.174	1.410
2012	19.581	1.052	51	11.992	2.153	836	2.182	1.316
2013	19.523	1.193	37	11.463	2.221	831	2.360	1.419
2014	20.112	1.501	67	11.589	2.250	824	2.512	1.368
2015	20.056	1.404	68	11.498	2.275	926	2.527	1.359
2016	20.052	1.429	64	11.098	2.320	958	2.685	1.498
2017	20.085	1.359	58	11.133	2.263	1.045	2.692	1.535
2018	20.293	1.350	87	11.188	2.375	1.174	2.637	1.482

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2018

2018 yılında 20 milyon 293 işgücüne dahil olamayan kadınlar içerisinde, 11 milyon 188 bin kadının ev işleriyle meşgul olduğu görülmektedir. 2018 yılında 2 milyon 2375 bin kadın eğitim hayatına devam ettiği için işgücü piyasası dışında kalırken, 1 milyon 174 bin

kadın emekli olduğu için, 2 milyon 637 bin kadın ise çalışamaz durumda olduğu için işgücüne dahil olamamıştır.



Şekil 17: Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri (2000-2018)

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Kadınların işgücüne dahil olamama nedenlerini incelediğimizde 2000-2018 yılları arasında en büyük pay ev işleri ile meşgul olan kadınların işgücünden uzak kalmasıdır. Kadının ev içi üretiminin işgücüne dahil edilmemesi, kadının asıl görevinin ev içi düzeni sağlamakla görevli olduğu görüşü ve kadın emeğinin ucuz emek olarak nitelendirilmesi bu durumun başlıca sebepleridir. Özellikle Türkiye’de cinsiyet temelli yaklaşım anlayışından biran önce vazgeçilmeli, kadınların işgücü piyasalarına dahil edilip, mesleki eğitim programlarıyla bilgilendirilmelidir.

Kadınların işgücüne dahil olamamasının diğer bir nedeni ise öğretimdir. 2000 yılında işgücüne dahil olmayan toplam 17 milyon 108 bin kadından 1 milyon 144 bin kadın eğitim ve öğretim hayatı devam ettiği için istihdam edilememektedir. Bu sayı 2018 yılında 20 milyon 293 bin kadın içerisinde 2 milyon 375 bin olarak gerçekleşmektedir. Günümüz Türkiye’sinin en büyük sorunlarından biri olan eğitim, özellikle kadınların eğitim düzeyi erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu durumun temel sebebi, kırsal alanda yaşayan kız çocuklarının ücretsiz aile işçisi olarak eve yardım etmesi, ailelerin ekonomik sıkıntılarından dolayı okula gitme yaşına gelmiş çocuklardan sadece erkeklerin eğitim hayatına yönlendirilmesi, kız çocuklarının cinsiyet temelli bakış açısı sebebiyle adaletsiz bir şekilde eğitim ve öğretim hayatından geri kalmasıdır.

Kadınları işgücü piyasasından uzak kalmasına neden olan bir diğer grup ise emeklilerden oluşmaktadır.2000 yılında toplam 17 milyon 108 bin kadından, 443 bin kadın emekli olmasından dolayı işgücüne katılamamaktadır. 2018 yılında bu sayı bir milyon 174 bin olarak gerçekleşmektedir. Emekli olan kadınların sayısının, erkeklerden düşük olmasının başlıca sebebi, kadınların kayıt dışı istihdam alanlarda ve sosyal güvencesinin az veya hiç ödenmeyen iş kollarında çalışmasıdır. 2018 yılında 20 milyon 293 bin işgücüne dahil olmayan kadın içerisinde mevsimlik çalışanlar yani iş başı yapmaya hazır olup iş aramayan kadınların sayısı 87 bin, engelli veya sakat olup çalışamaz durumda olan kadınların sayısı 2 milyon 637 bin, kişisel, ailevi ve diğer nedenlerden işgücüne dahil olamayan kadınların sayısı ise 1 milyon 482 bindir.

3.5. Kayıt Dışı İstihdam

Gelişmekte olan Türkiye gibi birçok ülkede kayıt dışı istihdam, ülkelerin resmi istatistik verilerine yansımayan ve illegal olan bütün üretim faktörleridir. İşgücü piyasasına dahil olup herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmayan çalışanlar da kayıt dışı istihdam içerisine dahil edilmektedirler. Kayıt dışı istihdam dört ana başlık altında incelenmektedir. Bunlardan birincisi, uyuşturucu üretimi ve ticareti olarak tanımlanan suç ekonomisidir. Kurationsız sektör, yasal legal olarak üretilen mal ve hizmetlerin devletin kamu kurumlarından ürettiği mal ve hizmetin bedelini devletten gizlemesidir. Hane halkı sektörü ekonomideki bütün aileleri kapsar. İktisatta hane halkı sektörü mevcut kaynakların asıl sahibi olmakta ve bu kaynakların kullanılmasında maksimum fayda amacını taşımaktadırlar. Son olarak enformel sektör ise devlet denetimine tabi tutulmayan aynı zamanda vergilendirilmemiş ve çalışanların sosyal güvencesinin geçersiz olduğu üretim alanıdır.

Özetle, kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik ve vergi fonlarının eksik ödendiği, fazla mesai ücreti ve asgari ücret gibi yasal zorunlulukların dikkate alınmadığı, yeterli çalışma düzeyine sahip olmayan bireylerin istihdam ettiği istihdam türüdür (İlgin, 1995: 39).

Tablo 13: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam (2000-2018) (Bin Kişi)

Yıllar	Toplam			Erkek			Kadın		
	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı	İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışılık Oranı
2000	21.581	10.925	50,62	15.781	6.894	43,69	5.800	4.031	69,50
2001	21.524	11.382	52,88	15.555	7.005	45,03	5.969	4.376	73,31
2002	21.354	11.133	52,14	15.233	6.694	43,94	6.121	4.439	72,52
2003	21.147	10.943	51,75	15.255	6.742	44,20	5.892	4.200	71,28
2004	19.632	9.843	50,14	14.585	6.455	44,26	5.047	3.388	67,13
2005	20.066	9.666	48,17	14.957	6.348	42,44	5.109	3.318	64,94
2006	20.423	9.593	46,97	15.164	6.283	41,43	5.259	3.310	62,94
2007	20.738	9.423	45,44	15.383	6.170	40,11	5.355	3.253	60,75
2008	21.194	9.220	43,50	15.598	5.950	38,15	5.596	3.269	58,42
2009	21.277	9.328	43,84	15.406	5.902	38,61	5.871	3.426	58,35
2010	22.594	9.772	43,25	16.170	6.015	37,19	6.425	3.758	58,49
2011	24.110	10.139	42,05	17.137	6.109	36,9	6.973	4.030	60,0
2012	24.821	9.686	39,02	17.512	5.727	33,4	7.309	3.959	56,3
2013	25.524	9.379	36,75	17.883	5.405	30,3	7.641	3.973	50,6
2014	25.933	8.453	34,97	18.244	5.344	29,3	7.689	3.724	48,4
2015	26.621	8.937	32,37	18.562	5.226	28,2	8.058	3.711	46,1
2016	27.205	9.111	33,5	18.893	5.432	28,8	8.312	3.679	44,3
2017	28.189	9.575	34,0	19.460	5.686	29,2	8.729	3.889	44,6
2018	28.314	9.520	33,6	19.354	5.850	30,2	8.960	3.671	41,0

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, 2018

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 2000-2018 yılları arasında kayıt dışı istihdamda çeşitli dalgalanmalar olmasına karşın kayıt dışı istihdam neredeyse toplam istihdamın yarısını kadınlar oluşturmaktadır. 2000 yılında toplam 21 milyon 581 bin kişi olan kayıt dışı istihdamın 15 milyon 781 bini erkeklerden, 5.800 (bin) ise kadınlardan oluşmaktadır. 2000 yılında kayıt dışı istihdam içerisindeki kayıt dışılık oranı erkeklerde %43,69, kadınlarda ise %69,50 olarak gerçekleşmektedir. Kadınların kayıt dışılık oranının erkeklerden fazla olmasının sebebi şüphesiz ki kadın emeğinin ucuz emek olarak görülmesi, kadın işgücünün emek yoğun üretim alanlarında istihdam edilmesi ve bunların sonucunda kadınların sosyal güvenceden yoksun ve vasıfsız olarak nitelendirilen işlerde istihdam edilmesidir.

2010 yılında istihdam eden 6.425 bin kadından, 3 milyon 758 bin kadın kayıt dışı çalışmaktadır. 2018 yılı verilerinin incelendiğimizde toplam istihdam eden 28 milyon 314 bin kişi içerisinde 19 milyon 354 bin erkek, 8 milyon 960 bin kadın istihdam etmektedir.

Kayıt dışı olarak çalışan erkek sayısı 2018 yılında 5 milyon 850 bin, kadınlar da 3 milyon 671 bin kişidir.

Türkiye’de köyden kente göçler, hızlı nüfus artışı ve istihdam yapısında meydana gelen dalgalanmalar işsizliğı arttırarak iş bulamayan kadın nüfusun kayıt dışı istihdama yönelmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla işsizliğın artması kayıt dışı istihdamın artmasına yol açacak ve sosyal güvencesiz ortamda çalışan kadınlar açısından toplumsal bir sorun yaratacaktır.



SONUÇ

Yapmış olduğumuz çalışmamızda öncelikli olarak kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ele alınmıştır. 2000-2018 yıllarını kapsayan periyotta kadınların istihdam içindeki payı, hangi sektörlerde yoğun bir şekilde istihdam edildiği, kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasına neden olan etkenlerin ne olduğu ve ayrıca kadın istihdamını arttırıcı yasal düzenlemeler ve projeler üzerinde durulmuştur.

Kadın emeğinin ilk defa bir ücret karşılığı istihdam edilmesi Sanayi Devrimiyle başlamaktadır. Daha sonra küreselleşmenin de etkisiyle kadın işgücüne duyulan ihtiyaç çoğalmıştır. Bilhassa erkeğin egemen bulunduğu, cinsiyet temelli bakış açısı anlayışının hakim olduğu, kadının asıl görev ve sorumluluğunun hane halkının düzenini sağlamak ve çocuk bakımı olduğu görüşü Dünya’da birçok ülke tarafından reddedilmektedir (Işığışık, 2005).

Kalkınmanın ve iktisadi büyümenin maksimum bulunduğu ülkelere bakıldığında zaman kadınların işgücüne katılıma oranının çok olduğu izlenmektedir. Bu hedef kapsamında kadınların işgücüne katılımı bir hayli önem arz etmektedir. Ülkemizde kadın istihdamını çoğaltmaya dair pek çok yasal düzenleme ve Birleşmiş Millet Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Avrupa birliği gibi uluslararası kurumlarla projeler yürütülse de bugün Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranına baktığımızda OECD ülkelerine kıyasla son sırada olduğu görülmektedir (Kutlar vd., 2011).

Ülkemizde 2018 senesi itibariyle erkeklerin işgücüne katılımı %77 oranındayken, kadınların işgücüne katılımı % 37,2 oranındadır. Kadınların en fazla istihdam edildiği sektör hizmetler sektörü olup, bu durumun başlıca sebebi köyden kente gerçekleşen göçler sonucunda tarım sektöründeki istihdam edilen kadınların hizmetler sektörüne kaymasıdır. Ayrıca göçler sonucunda eğitim seviyesi düşük olan kadınlar, sosyal güvenceden yoksun ve nitelsiz işler olarak görülen iş kollarında istihdam ederek kayıt dışı istihdama dahil olmuşlardır (Selci, 2019).

Kadınların istihdam piyasasından uzaklaşmasına sebep olan mobing, cinsel taciz, cam tavan sendromu, eşitsizlik, eğitim seviyesinin düşük olması gibi birçok neden

bulunmaktadır. Ancak temel neden cinsiyet temelli bakış açısı anlayışıdır. Bu anlayış kadınların ekonomik özgürlüğünü kısıtlar (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

2018 yılında 20 milyon 293 istihdama dahil olmayan kadın içerisinde 11 milyon 188 bin kadın ev işleriyle meşgul olduğu için işgücü piyasasından uzak kalmaktadır. Bu durumun en temel nedeni ise kadınların işgücü piyasasına katılmaktan ziyade ilk görevinin ev içi sorumluluk olduğu görüşüdür. Kadınların da istihdam piyasasında erkeklerle eşit haklara sahip olması, karar alma mekanizmasının aktif olduğu, sorumluluğun yüksek olduğu iş kollarında görevlendirilmesi en temel hakkıdır (Çetingör, 2019).

Çalışma hayatının esnekleştirilmesi ev ve iş yeri arasında dengeyi koruyabileceği, esnek istihdam koşullarının olduğu yarı veya evden çalışma gibi iş alanları, kadınların işgücüne katılımını arttıracaktır. Özellikle kayıt dışı istihdam içerisinde çalışan kadınların fazlalığı ülke ekonomisini olumsuz etkileyip, işgücü istatistikleri hakkında kesin sonuçlar elde etmemizi engellemektedir. Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma açısından kadınların işgücüne katılımı oldukça önem taşımaktadır.

2000-2018 yılları arasında ekonomik büyüme ve kadınların işgücüne katılma oranlarını karşılaştırdığımızda bu iki değişken arasında herhangi bir yoruma ulaşılamamıştır. Özellikle 2001 ve 2008 krizlerinden sonra yüksek büyüme trendlerine ulaşılmasına rağmen kadınların işgücüne katılımında beklenen artış sağlanamamıştır. Ekonomik büyümede meydana gelen artışın, istihdam piyasasında bir artışa neden olmamasının temel nedeni işgücü verimliliğindeki artışlardır. Ekonominin sabit bir büyüme trendi yakalayamaması, konjonktür dalgalanmalar, işgücü maliyetlerinin yüksek oluşu, katı işgücü piyasaları, kırsal kesimden kente gerçekleşen göçler sonucunda kırsal kesimin eğitim seviyesinin düşük olmasından dolayı iş bulamaması, çalışma çağındaki nüfusun, toplam nüfustan fazla olması ve yeterli istihdam hacminin oluşturulamaması ekonomik büyüme ve istihdam artışının aynı anda gerçekleşmesine engel olmaktadır (Selci, 2019).

Eğitim, bir ülkenin kalkınmış düzeyini gösteren en temel etkidir. Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim düzeyi farkı net bir şekilde görülmektedir. Kadınların, erkeklerden eğitim düzeyi olarak geri planda kalması işgücü piyasasında çeşitli engellerle karşılaşmalarına yol açacaktır. Az gelişmiş ülkelerin en büyük sorunların biri olan kadın-erkek eğitim düzeyi arasındaki uçurum ülkenin ekonomik kalkınma ve büyümesini de olumsuz etkileyecektir. Kadınların eğitim düzeyinin artması sonucunda ekonomik özgürlük, özgüven artışı, sosyal açıdan toplum içerisinde daha etkin bir rol oynama gibi

sonuçlar doğuracaktır. Ülkemizde başta kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kız çocukları olmak üzere eğitime teşvik edici politikalar ve stratejiler belirlenmelidir.

Yapılan çalışmanın sonucuna göre kesin bir dille ifade edebiliriz ki kadınların işgücüne katılımını arttırmak için eğitimi temel alan politikalara öncelik verilmelidir. Kadınların eğitim seviyesindeki artış aynı zamanda, kadınların işgücüne katılımını arttıracak ve istihdam piyasası genişleyerek ekonomik büyümeyle olumlu etkileyecektir.

İstihdam yaratmayan büyümenin önüne geçilebilmek için eğitim- istihdam destekli politikalara öncelik verilebileceği gibi ekonomik büyümeyle en fazla katkısı olan sektör belirlenerek bu sektöre öncelikli yatırımlar yapılmalıdır. Özel sektör daha fazla desteklenip, üretim hacmi artırılmalıdır. Kamu ve özel sektörde bilgiye yönelik personel alımı yapılmalıdır. Vasıflı işgücü istihdamı uzun dönemde ekonomik büyümeyle sağlayarak, istihdamı arttıracaktır.

İnsanı odak noktası yapan, eğitim ve becerisine göre devamlı iş kollarında istihdam edilmesi sağlanan, istihdamı arttırmak amacıyla işgücü maliyetlerini düşürücü politikalar izleyen, kadınların yoğun bir şekilde istihdam ettiği sosyal güvencenin yoksun olduğu kayıt dışı ekonomiyi kontrol altına alan, mesleki eğitim programları düzenleyerek bireyleri işgücü piyasasına hazırlayan, girişimciliği destekleyerek kadınların iş sahibi olmaları konusunda cesaretlendiren bir istihdam politikası düzenlenmelidir (etingör, 2019).

KAYNAKÇA

- Acar, M. S. (1989). *İktisada Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Ağtaş, Ö. B. (2010). Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi Final Raporu. ILO Ankara Ofisi.
- Anker, R. and C. Hein (1986). “Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World”. St. Martin’s Press.
- Ardıç, O. (2006). *Mikro İktisat*. 4. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, M. Olcay, (1999). “Yasal Açıdan Kadın İşgücü,” Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, yy., TİSK.
- Aytaç, S. (Haziran 2000). “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”. TÜHİS.
- Bergmann, B.R. (1989). “Does the Market for Women’s Labour Need Fixing?”. Journal of Economic Perspectives. Vol. 3, No. 1.
- Blau, F. D. and L.M. Kahn (1981). “Race and Sex Differences in Quits by Young Workers”. Industrial and Labor Relations Review. Vol. 34, No. 4.
- Boserup, Ester (1970). Woman’s Role in Economic Development. St. Martin’s Press. New York.
- Costa, Dora L (2000). “From Mill Town to Board Room: The Rise of Women’s Paid Labor”. National Bureau of Economic Research Working Papers. Working Paper No: 7608.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). Bakanlığımız Merkez Teşkilatı İle Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2013), https://www.csgeb.gov.tr/media/2042/proje_2013.pdf (Erişim Tarihi: 21.06.2017).
- Çetingör, Ş. S. (2019). Kayıt Dışı Kadın İstihdamı Ve Vergi Kaybı Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Dalyanoğlu, D. ve P. Gümüş (2009). “İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Ayrımcılığa Dair”. <http://www.bukak.boun.edu.tr/?p=82>. (Erişim Tarihi: 06.06.2017).
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. Ankara: DPT Yayınları.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2007). *Yeni Bölgesel Gelişme Politika ve Uygulamaları*. Ankara: DPT Yayınları.
- DİE, (1999). *Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları*, Ankara.
- Doğan, H. (2015). “*Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar*”, ed. H. M. Yüceol ve F. Fidan, Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Erkek, S. ve H. Karagöz, “Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar”, http://www.kto.org.tr/d/file/kadin_is01_rapor.pdf. (Erişim Tarihi: 06.06.2017).
- Fırat, E.; Soyu, E. ve Bilgiç, A. (2017). Kadının Ekonomideki Yeri Ve Önemi: Türkiye’deki Sosyoekonomik Değişimin Kadın İstihdamına Etkileri, II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu 18-19-20 Mayıs 2017, Alanya
- Goldin, C (1994). “The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History”. NBER Working Paper Series. 4707.
- Hayghe, H. V. and S. M. Bianchi (1994). “Married Mothers’ Work Patterns: The Job-Family Compromise”. *Monthly Labor Review*.
- Huber, Joan and Spitze, Glenna. (1980). Becker’s Theory of Marital Instability”. *The American Journal of Sociology*. Vol. 86, No. 1.
- İlgın, Y. (1995), *Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları*, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
- International Labor Organization (2005). *Gender, Poverty and Employment*. Retrieved September.
- İşığışok, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- İşığışok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- Kapar, R. (2004). *Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, Yayın No. 4531.

- Karabıyık, İ. (2012b). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 32, S. 1, ss. 231-260.
- Karakayalı, H. (2007). *Ekonomi Kuramı: Mikro ve Makro Çözümleme*. 7. b., Manisa: Emek Yayınları.
- Killingsworth, Mark R. (1983). *Labor Supply*. Cambridge University Press.
- Kutlar, A. Erdem, E., Aydın F.F., (2011). “Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma” Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bosna Hersek.
- Livingstone, D. W. (1999). *The Education - Job Gap: Underemployment or Economic Democracy*. Ontario: Garamond Press.
- Lordoğlu, K., T. Minibaş, ve diğerleri (1999). “Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi”. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara.
- OECD, 2018 <https://www.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 19.10.2019).
- Özar, Şemsa ve Gülay Günlük-Şenesen (1998) “Determinants of Female (Non-) Participation in the Urban Labour Force in Turkey”, *METU Studies in Development*. Vol. 25. No. 2.
- Özaydın, M. M. (2000). Türkiye ve Avrupa Birliği ’nde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü, Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Özer, M. ve K. Biçerli (2003/2004). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 3. Sayı 1.
- Psacharopoulos, George and Zafiris Tzannatos (1989). “Female Labour Force Participation: an International Perspective”. *Research Observer*. Vol. 4, No. 2.
- Rapor No. 92886.
- Reich, M., D.M. Gordon and R.C. Edwards (1973). “A Theory of Labour Market Segmentation”. *The American Economic Review*. Vol. 63. No. 2.

Resmi Gazete (No: 25134). (2003). İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 17.09.2019)

Richards, G. (2001). The experience industry and the creation of attractions. In G. Richards (Ed.), Cultural attractions and European tourism. New York: CABI Publishing.

Rodgers, G. (1989). “*Precarious Work in Western Europe*”, ed. G. Rodgers ve E. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Belgium: International Institute for Labour Studies.

Rosenzweig, Mark R. and Kenneth I. Wolpin (1980). “Life Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models”. The Journal of Political Economy. Vol. 88. No. 2.

Rumberger, R.W. and M. Carnoy (1980). “Segmentation in the US Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks”. Cambridge Journal of Economics. No. 4.

Schultz, T. Paul (1989). “Women’s Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective”, Policy, Planning, and Research Working Papers, WPS.

Selci, F. (2019). Teknolojik Gelişmelerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: Ab Ülkeleri Ve Türkiye Örneği, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı.

Semyonow, M (1980). “The Social Context of Women’s Labour Force Participation: A Comparative Analysis”. The American Journal of Sociology. Vol. 86, No. 3.

Serter, N. (1993). *Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi.

Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomik Terimler Sözlüğü*. İstanbul: Gürem Can Yayınları.

Smith, James P. And Michael P. Ward (1985). “Time-Series Growth in the Female Labor Force”. Journal of Labor Economics. Vol. 3, No. 1, Part 2: Trends in Women’s Work, Education, and Family Building.

- Tansel, A. (2002). ‘İktisadi Kalkınma ve Kadınların işgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve illere Göre Yatay Kesit Kestirimleri”. ERC Working Papers in Economics.
- Tekeli, Ş. (1984). “*Kadın*”, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Temiz, H. E. (2004). “*Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2, ss. 55-80.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika*. 6. b., Bursa: Dora Yayınları.
- TÜİK, (2009). Hanehalkı İşgücü Anketi Yeri Seti. Ankara: TUIK.
- TÜİK. (2018). Hane Halkı Dönemsel İşgücü Sonuçları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 17.09.2019).
- TÜRK-İŞ, (1998). “*Kadın İşçiler*”, TÜRK-İŞ Yıllığı 97: 96’dan 97’ye Değişimin Dinamikleri, Ankara, Cilt 1.
- United Nation Development Programme, (2006). Human Development Report 2006. New York: UNDP Publications.
- Uysal, D. (2007). *Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. ed. A. Ay, Konya: Çizgi Kitapevi.
- Viscui, W. K. (1980). “Sex Differences in Worker Quitting”. The Review of Economics and Statistics. Vol. 62, No. 3.
- Yaman, B. (1997). *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları*. Bursa: Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayın No. 27.
- Yılmaz, A., Y. Bozkurt ve F. İzci (2008). “*Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Vol. 9, No. 2.
- Youssef, N. H. (1972). “The Influence of Family Characteristics”. Social Forces. Vol. 51, No. 2.
- Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*. 8. b., İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Zeytinoğlu, I. U. (1998). “*Constructed Images as Employment Restrictions: Determinants of Female Labor in Turkey*”. Zehra E. Arat (ed.). Deconstructing Images of the Turkish Women. St Martin’s Press. New York.