T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİMLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TERCİHLERİ: İSTANBUL İLİNDE SEÇİLMİŞ İLÇELERDE YAPILAN BİR İNCELEME

PINAR TURGUT
2501150088

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR.ÜYESİ

MEHMET GÜLER

İSTANBUL-2019

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı	:	PINAR TURGUT	**Numarası**	:	2501150088
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı	:	ÇALIŞMA EKONOMİSİ	**Danışmanı**	:	DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER
Tez Savunma Tarihi	:	13.06.2019	**Saati**	:	12.00
Tez Başlığı	:	EĞİTİMLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TERCİHLERİ: İSTANBUL İLİNDE SEÇİLMİŞ İLÇELERDE YAPILAN BİR İNCELEME			

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin **36. Maddesi** uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER		Kabul
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ HAKAN BEKTAŞ		KABUL
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ABDURRAHMAN BENLİ		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		

TEZ ONAY

ÖZ

EĞİTİMLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TERCİHLERİ: İSTANBUL İLİNDE SEÇİLMİŞ İLÇELERDE YAPILAN BİR İNCELEME

PINAR TURGUT

Emek faktörü, üretimin gerçekleşmesi ve devamının sağlanması için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Türkiye'de potansiyel emek gücünün ortalama yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle de ekonomik gelişim ve kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için kadın işgücünden sürekli olarak fayda sağlanması gereklidir. Ayrıca sosyal, kültürel ve hukuki anlamda da toplumların yüksek bir gelişim hızına ulaşmaları kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almaları ile mümkün olacaktır. Ancak toplumsal yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı içerisinde kadın ve erkek çalışanlar farklı hak ve yükümlülükler ile karşılaşmaktadır. bu farklılıklar genellikle kadınların aleyhine olmakta ve bundan dolayı da kadınların çalışma hayatına girmeleri ve sürekli olarak iş yaşamı içerisinde kalabilmeleri zorlaşmaktadır. Bu anlamda kadın ve erkeklerin eşit şartlarda rekabet edebileceklerini söyleyebilme imkanı bulunmamaktadır. Her ne kadar eğitim seviyesi yükseldikçe eşitsizlikler azalsa da, tam olarak yok olduğunun söylenebilmesi mümkün olmayacaktır.

Bu çalışmada nitelikli kadın işgücünün çalışma hayatına ve çalışma olgusuna olan bakış açısı incelenmiştir. Kadınların sahip olduğu demografik özellikler maddi imkanlar ve diğer bazı unsurların çalışma istek ve tercihlerine olan etkisi araştırılmıştır. Çalışma İstanbul ilinde bazı ilçelerde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda kadınların iş yaşamına girmesi ve sürekli olarak çalışmaları ile ilgili çeşitli unsurların farklı ağırlıklarda etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Eğitim, Çalışma, İşgücü, İstihdam,

ABSTRACT

EDUCATED WOMEN'S PREFERENCES FOR WORK LIFE: AN INVESTIGATION ON SELECTED DISTRICTS IN ISTANBUL

PINAR TURGUT

The labor factor is indispensable for the realization and continuation of production. The average half of the potential labor force in Turkey are women. Therefore, it is necessary to continuously benefit from the female labor force in order to realize economic development and development. In addition, it will be possible for the societies to reach a high development rate in social, cultural and legal terms with the participation of women in working life. However, in the social life, family life and business life, male and female employees face different rights and obligations. these differences are usually against women and therefore it is difficult for women to enter the working life and to stay in the business life continuously. In this sense, it is not possible to say that men and women can compete on equal terms. Although inequalities diminish as the level of education rises, it will not be possible to say that it has disappeared completely.

In this study, the point of view of qualified female labor force on working life and working phenomenon is examined. The demographic characteristics of women, financial opportunities and the effect of some other factors on their wishes and preferences were investigated. The study was conducted in some districts of Istanbul. As a result of the study, it was concluded that various factors related to women's entry into business life and their continuous work were effective at different weights.

Keywords: Women, Education, Labor, Labor, Employment,

ÖNSÖZ

Kadınların toplum içerisinde vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır. Özellikle ekonomik anlamda kadınların yeri ve önemi her geçen gün artmaktadır. Eğitim düzeyinin artması, kadınların üretime olan katkısını artırmakta ve fayda düzeyini yükseltmektedir. Bu sebeple çalışma konusu olarak eğitimli kadınların çalışma yaşamı içerisindeki tercihleri seçilmiştir. Bu çalışmamda her aşamada bana destek olan başta danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜLER olmak üzere Yüksek lisansa başlamam için cesaretlendiren Prof. Dr. Levent ŞAHİN Hocam, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili Ailem, bu süreçte motivasyonumu hep yüksek tutmayı sağlayan Kübra TURGUT ve Yağız ESER'e teşekkürü borç bilirim

Pınar TURGUT

İstanbul, 29.09.2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xi**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışma Kavramı 4
1.1.1. Çalışma Kavramı Tanımı 4
1.1.2. Çalışma Kavramının Gelişimi 5
1.2. Çalışma Hayatına İlişkin Temel Kavramlar 9
1.2.1. İşgücü 9
1.2.2. İstihdam 10
1.2.3. İşsizlik 14
1.3. Çalışma Hayatına Yönelik İstihdam Politikaları 15
1.3.1. Aktif İstihdam Politikaları 16
1.3.2. Pasif İstihdam Politikaları 17
1.4. Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Değerlendirmeler 18
1.4.1. Türkiye'de Genel Kadın İstihdam Yapısının Değerlendirilmesi 18
1.4.2. Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Durumu 19
1.4.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Durumu 20
1.4.4. Sektörlere Göre Kadın İstihdam Durumu 22
1.4.5. Küreselleşmenin Türkiye'de Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri 22
1.5. Toplumsal Cinsiyet Algısının Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri 24
1.5.1. Toplumsal Yargı Kalıpları 25
1.5.2. Ailevi Yargı Kalıpları 26
1.5.3. Yasal Düzenleme ve Uygulamalar 27
1.5.4. Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar 30

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATI İÇERİSİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

2.1. Tarihsel Süreçte Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 32
2.1.1. Geleneksel Toplum Yapısı İçerisinde Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 33
2.1.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönemde Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 34
2.1.3. Küreselleşme Sonrası Dönemde Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 36
2.1.4. Bilgi Toplumunda Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 38
2.2. Çalışma Hayatında Kadının Konumuna İlişkin Değerlendirmeler 39
2.2.1. Kadınların Çalışma Hayatı İçerisinde Yer Alma Sebepleri 40
2.2.2. Kadınların İşgücüne Katılma Modelleri 43
2.2.3. Kadın Çalışanların İş Yaşamı İçerisinde Karşılaştıkları Sorunlar 47
2.2.4. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Unsurlar 53
2.3. Dünya'da ve Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 57
2.3.1. Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 58
2.3.2. Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri 61
2.4. Türkiye'de Kadın İstihdamını Zorlaştıran Etkenler 69
2.4.1. Geleneksel Aile Yapısı ve Ailevi Yükümlülükler 69
2.4.2. Toplumsal Bakış Açısı 70
2.4.3. Cinsiyete Dayalı Ücretlendirme 71
2.4.4. Sendikal Haklar Yönünden Eşitsizlikler 72
2.4.5. Kayıt Dışı İstihdam 73
2.5. Kadın Çalışanlar Açısından Eğitim İstihdam İlişkisinin Değerlendirilmesi 74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİNDE SEÇİLMİŞ İLÇELERDE EĞİTİMLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TERCİHLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Araştırmanın Hipotezleri 76
3.2. Evren ve Örneklem Seçimi 77
3.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi 77
3.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırları 78
3.5. Araştırmanın Yöntemi 78

3.6. Araştırmanın Bulguları Ve Değerlendirmesi 79
3.6.1. Eğitimli Kadınların Sosyodemografik Bilgileriyle İlgili Tanımsal Analizler 79
3.6.2. Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına Ait Bilgileriyle İlgili Tanımsal Analizler 82
3.6.3. Eğitimli Kadınların Sosyodemografik Profilleri İle Çalışma Hayatına Ait Bilgileri Arasındaki Çıkarımsal Analizler 98
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi 110
3.7. Hipotezlerin Değerlendirilmesi 118
SONUÇ VE ÖNERİLER 121
KAYNAKÇA 123
EKLER 132

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo-1: 2014-2017 Yılları Arasında Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (+15 Yaş)..... 19
Tablo-2: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2014-2017). 20
Tablo-3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları. 21
Tablo-4: Yıllara Göre 15 Yaş ve Üstü Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2013-2018) 65
Tablo-5: Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Durumları 66
Tablo-6: Kadınların Yaş Durumlarına Göre İstihdam Durumları. 68
Tablo-7: 15-64 Yaş Arasındaki Kadınların Bölgelere Göre İstihdam Oranları. 69
Tablo-8: 2014 Yılı İtibariyle Türkiye'de Kadın ve Erkeklerin Elde Etmiş Oldukları Ücret Gelirlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 73
Tablo-9: Yıllara Göre Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam Durumu (Bin kişi). 74
Tablo-10: Eğitimli Kadınların Yaş Aralığına Göre Dağılımı 80
Tablo-11: Eğitimli Kadınların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı..... 80
Tablo-12: Eğitimli Kadınların Hanedeki Kişi Sayısına Göre Dağılımı 81
Tablo-13: Eğitimli Kadınların Medeni Duruma Göre Dağılımı 81
Tablo-14: Eğitimli Kadınların Evlenme Yaşına Göre Dağılımı 82
Tablo-15: Eğitimli Kadınların Çocuk Sayısı Durumuna Göre Dağılımı.....83
Tablo-16: Eğitimli Kadınların Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Dağılımı... 83
Tablo-17: Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatı Süresine Göre Dağılımı 84
Tablo-18: Eğitimli Kadınların Çalışma Biçimine Göre Dağılımı..... 84
Tablo-19: Eğitimli Kadınların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı 85
Tablo-20: Eğitimli Kadınların Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumuna Göre Dağılımı 85
Tablo-21: Eğitimli Kadınların Halen Çalışmakta Olunan İş Dışında Gelir Getirici Başka İş Yapma Durumuna Göre Dağılımı 86
Tablo-22: Eğitimli Kadınların Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Nedenine Göre Dağılımı 87
Tablo-23: Eğitimli Kadınların Hâlihazırda Çalışmama Nedenine Göre Dağılımı 87
Tablo-24: Eğitimli Kadınların Çalışma Şekli Durumuna Göre Dağılımı 88
Tablo-25: Eğitimli Kadınların Ekonomik Olarak Sıkıntıda Olmasaydı Halen Çalışmaya Devam Etme Durumuna Göre Dağılımı.....89
Tablo-26: Eğitimli Kadınların Haneye Giren Toplam Gelire Katkı Sağlayan Gelir Kaynaklarına Göre Dağılımı. 89
Tablo-27: Eğitimli Kadınların Ücretli Çalışmayı Düşünme Süresi Durumuna Göre Dağılımı 90
Tablo-28: Eğitimli Kadınların Bireysel Gelirin Değerlendirilme Şekline Göre Dağılımı 91
Tablo-29: Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaşılan En Önemli Güçlük/Sorun Durumuna Göre Dağılımı 92
Tablo-30: Eğitimli Kadınların Özel Hayata Karşılaşılan En Önemli Güçlük/Sorun Durumuna Göre Dağılımı 93

Sayfa No:

Tablo-31: Eğitimli Kadınların En Uygun Önerme Durumuna Göre Dağılımı.....94
Tablo-32:Eğitimli Kadınların Eşin Ev ve/veya Çocuklar İle İlgili Konularda Yardımcı Olma Durumuna Göre Dağılımı.....95
Tablo-33: Eğitimli Kadınların Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı Durumuna Göre Dağılımı 95
Tablo-34: Eğitimli Kadınların Çocuklarla İlgili Sorumluluk Paylaşımı Durumuna Göre Dağılımı 96
Tablo-35: Eğitimli Kadınların Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyere Devam Etme Durumuna Göre Dağılımı 97
Tablo-36: Eğitimli Kadınların Çalışmaya Devam Etme Durumuna Göre Dağılımı.. 97
Tablo-37: Eğitim Kadınların Yaşı İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 99
Tablo-38: Eğitim Kadınların Eğitim Durumu İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 99
Tablo-39: Eğitim Kadınların Çalışma Hayatı Süresi İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 100
Tablo-40: Eğitim Kadınların Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumları İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 100
Tablo-41: Eğitim Kadınların Yaşı İle Ekonomik Olarak Sıkıntı Olmasaydı Çalışmaya Devam Etme Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 101
Tablo-42: Eğitim Kadınların Medeni Durumu İle İşyerindeki Konum Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 102
Tablo-43: Eğitim Kadınların Halen Çalışmakta Olduğu İş Dışında Gelir Getirici Başka İş Yapma Durumu İle Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 103
Tablo-44: Eğitim Kadınların Özel Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar İle Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar Arasındaki Frekans Dağılımı.....104
Tablo-45: Eğitim Kadınların Ücretli Çalışmayı Devam Ettirmeyi Düşünme Süreleri İle Çalışma Hayatı Süreleri Arasındaki Frekans Dağılımı 105
Tablo-46: Eğitim Kadınların Eğitim Durumu İle Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyerlerine Devam Etme Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı. 106
Tablo-47: Eğitim Kadınların Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar İle Hanelerinde Yaşayan Kişi Sayısı Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 107
Tablo-48: Eğitim Kadınların Özel Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar İle Hanelerinde Yaşayan Kişi Sayısı Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı 107
Tablo-49: Eğitim Kadınların Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Nedeni İle İş Yerindeki Konumları Arasındaki Frekans Dağılımı. 109

KISALTMALAR LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği.

ABD : Amerika Birleşik Devletleri.

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı.

İLO : Uluslararası Çalışma Örgütü.

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

KADAV : Kadınlarla Dayanışma Vakfı.

KADER : Kadın Dayanışma Derneği.

KESK : Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu.

KSSGM : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences.

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi.

TDK : Türk Dil Kurumu.

TİSK : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu.

GİRİŞ

Kadınlar, tarihin her döneminde çalışma hayatı içerisinde yer almış ve üretime katkıda bulunmuşlardır. En eski toplumlardan bu yana üretim içeriisnde yer alan kadınlar başlangıçta fiziksel olarak üretime katılmış ve sonrasında hem fiziksel hem de zihinsel olarak üretim içerisinde yer almışlardır. Sanayi devrimi sonrasında ise kitlesel üretime geçilmesi ile birlikte süreç hızlanarak devam etmiştir. Kırsal kesimden kentsel kesime hızlı bir göç dalgasının yaşanması ve yalnızca erkek nüfusun üretime katılmasının ulaşılmak istenilen refah seviyesini elde etmek açısından yetersiz kalması, kadının çalışmasını zorunlu hale getirmiştir.

20. yüzyıla gelindiğinde emeğin üretime olan katkısı eğitim düzeyi ile orantılı olarak değişmeye başlamıştır. Beyaz yakalı mavi yakalı ayrımının netleştiği üretim sisteminde kadınlar da bu ayrımdan nasibini almışlardır. Özellikle nitelikli kadın işgücü eğitimsiz işgücüne göre çok daha kolaylıkla istihdam edilir olmuştur. Ekonominin refah dönemlerinde ise bu ihtiyaç en yüksek seviyelere ulaşmıştır. Eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak marjinal verimliliği yüksek olan kadın işgücü giderek artan oranda istihdam edilmeye başlanmıştır.

21. yüzyılda işgücünün üretim içerisinde yer alabilmesinin en önemli şartı eğitim olarak kabul edilmektedir. Tarım sektöründe çalışan kişi sayısının sürekli olarak azalması, buna bağlı olarak başta hizmet olmak üzre kalifiye işgücünün istihdam edildiği sektörülerin büyüme hızının yüksekliği, işgücünün de nitelikli olmasını zorunlu kılmıştır. Bu anlamda emek faktörü temel ayrımı cinsiyetten ziyade nitelik yönünden yaşar hale gelmiştir.

Sayılan tüm bu hususlar kadın işgücünü eğitim düzeyine bağlı olarak ön plana çıkarmıştır. Ne var ki kadınların istihdam edilmesinin ve istihdamda sürekliliğin sağlanmasının erkek nüfus kadar kolay olduğunun söylenmesi halen daha mümkün değildir. Kadınların başta ailevi ve toplumsal yükümlülüklerinin erkeklere göre çok daha ağır olması, fizyolojik farklılıklardan dolayı çalışma sürelerinin kesintiye uğraması,

toplumun cinsiyet temelli bakış açısından kaynaklanan olumsuzluklar ve daha pek çok unsur, kadınların çalışmalarını sekteye uğratmaktadır. Erkeklerle aynı şartlarda çalışma talebinde olan kadınların onlardan çok daha yüksek bir yaşamsal performans sağlamak zorunda oluşları, kadınları işgücü piyasalarından koparmakta ve çalışma hayatının yarıda kesilmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmada eğitimli kadınların işgücü piyasaları içerisindeki konumları ve çalışma hayatına yönelik eğilimleri incelenmiştir. Kadınların hangi koşullar altında çalıştıkları, kendilerini çalışmaya motive eden unsurların neler olduğu ve gelecekte çalışma hayatına yönelik beklentileri, inceleme konusu içerisinde yer almaktadır. Bu çalışma ile eğitimli kadınların çalışma hayatı içerisinde sahip oldukları kırılganlıklar, ailevi ve mesleki şartlar ve yaşadıkları zorluklar betimlenmeye çalışılmıştır. Elde edilecek olan veriler, eğitimli kadınların gelecekte çalışma hayatı içerisinde çok daha etkin bir konumda yer alabilmeleri, işgücü piyasaları dışında kalmalarının önlenmesi ve verimliliklerinin artırılması konusunda yol gösterici olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Üretime yönelik çok sayıda belirleyici unsur bulunmaktadır. Bu belirleyicilerden en önemlisi ve diğer üretim faktörlerini koordine etmekle görevli olanı, hiç şüphesiz işgücüdür. Dolayısı ile işgücünün, üretim miktar ve kalitesinin doğrudan etkilediği söylenebilecektir. İşgücünden yeterince faydalanılan ekonomilerde, aynı zamanda diğer üretim faktörlerinden de yüksek verimlilik elde edilebilir. Bu sebeple işgücünün üretim içerisinde yer alması ile ekonomik, hukuki, sosyal, siyasi ve kültürel olmak üzere çok farklı alanlarda önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, işgücünün diğer üretim faktörlerinden çok daha farklı ve derin bir yapı arz ettiği görülmektedir (Karakayalı, 2007: 401).

İşgücü yalnızca mikro anlamda kendisine ve dar dairede çevresine fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda tüm toplum ve ekonomik seyir üzerinde de doğrudan etkide bulunur. Bu sebeple işgücünün sahip olduğu potansiyelin en üst seviyede değerlendirilmesi ve birincil işgücü kadar ikincil işgücü yapısından da faydalanılması, temel amaç olmalıdır. Aksi takdirde işgücü verimliliği düşecek ve buna bağlı olarak diğer üretim faktörlerinden de yeterince faydalanılamayacaktır. Bu durumun doğal sonucu, ekonomik gelişme ve kalkınma hızının düşüşü şeklinde kendisini gösterecektir.

İşgücünün kullanımını zorlaştıran unsurların başında, işgücünün homojenlikten uzak olan yapısı gelmektedir. Gerçekten de üretim faktörleri içerisinde verimliliği zamana bağlı olarak en fazla değişen ve yine birbirine göre önemli farklılıklara sahip olan üretim faktörü işgücüdür. Teorik olarak hiçbir insanın verimliliğinin ve çalışma standardının birebir olarak diğer bir kişi ile aynı olması mümkün değildir. Yine işgücünün verimliliği zamana ve çalışma koşullarına göre önemli ölçüde değişebilmektedir. Bu gibi farklılıklar istihdam kurgusunu zorlaştırmakta ve yüksek verimliliğin elde edilmesi için etkin planlamayı gerekli kılmaktadır. Özellikle bu çalışmanın konusu olan kadın işgücü, sahip olduğu farklılıklar ve dezavantajlar dolayısıyla kazanılması ve istihdam edilmesi zor işgücü grupları içerisinde yer

almaktadır. Ailenin ve toplumun kadın üzerindeki baskısı ve kadından beklentilerinin oluşu, kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almasını zorlaştırmaktadır. Kadın işgücünün sahip olduğu tüm özelliklerin tüm detayları ile göz önünde bulundurulması ve bu özelliklere uygun bir istihdam planlamasının yapılması, kadınların işgücüne katılımını ve ekonomik verimliliğini artıracaktır. Böylelikle toplum, sahip olduğu en önemli işgücü kaynaklarından bir tanesini yüksek verimlilikte kullanma fırsatı yakalayacaktır.

1.1. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramına ilişkin değerlendirmeler çok eski tarihlere dayanmaktadır. Etimolojik açıdan bakıldığında çalışmanın Yunan ve Roma Dönemi'nde acı, yorgunluk ve zahmet anlamlarına geldiği görülmektedir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 1). Berger gibi bir kısım düşünürler, insanların çalışma olmaksızın yaşayamayacağını öne sürmüşlerdir. Kant ise insanı: *"Yaşamak için çalışmak zorunda olan bir varlık"* olarak nitelendirmiştir (Samsum, 2017: 162). Çalışma kavramı tarih boyunca birbirinden farklı şekillerde değerlendirilse de genel olarak gelir elde etme ve üretme temaları üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışmanın hak mı yükümlülük mü olduğu konusunda da değerlendirmeler yapılmıştır. Bu konuda Koray*; "Bugünkü hâkim kültür nedeniyle çalışma hakkının, kişinin sadecekendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından değil, aynı zamanda yaşadığı toplumave insanlığa karşı üstlenmiş olduğu bir yükümlülük olarak da algılanmalıdır"* diyerek çalışmanın hak ve yükümlülük yönlerinin bir arada bulunduğunu vurgulamıştır (Koray, 2002: 73). Gerçekten de toplum içerisinde yer alan ve toplumsal hayatın bir parçası olan insanın tüketime olduğu kadar üretime de ortak olması sosyolojik bir görev olarak kabul edilebilir.

1.1.1. Çalışma Kavramı Tanımı

Çalışma kavramına ilişkin çok farklı bakış açıları ile yapılmış değişik tanımlamalar mevcuttur. Bu tanımlamaların bir kısmı ekonomik kökenli olmakla birlikte, siyasal, sosyolojik, kültürel ve psikolojik bakış açısı ile yapılmış tanımlamalara da rastlamak mümkündür. Çalışma ile ilgili genel tanımlamalar şu şekildedir:

- Çalışma, *"Ev halkının ihtiyaçlarınınkarşılanması amacıyla veyafarklı bir çıkardan kaynaklanan bir sebeplegerçekleştirilen gelir getirici etkinliktir."* (Alp, 2007: 3).
- Çalışma; *"Kişilerin ihtiyaçlarını tatmin etmeleri veya ödül kazanmaları amacıyla, emeğini kullanması veüretken faaliyetlerde bulunmasıdır."* (Nakip, 2006: 33).
- Çalışma; *"İnsanın bedensel ya da zihinsel gücünükullanması ve işlerini önceden belirlenmiş bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde yürütmesidir."* (Soyer, 1996; 175).
- Çalışma; *"Bir şey elde etmek amacıyla emek harcamaktır."* (Lilly and Scout: 1978: 3).

1.1.2. Çalışma Kavramının Gelişimi

Çalışma kavramı insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Yaşamak için tüketimin, tüketim için ise üretimin gerekli olduğundan hareketle, üretim ve çalışma davranışının insanın temel davranışları arasında yer aldığı söylenebilir. Ancak çalışma ekonomisi tarihi içerisinde çalışma kavramına çok farklı anlamlar yüklendiği ve işgücüne yönelik beklentilerin tarih boyunca değişiklik gösterdiği görülmektedir. Özellikle teknolojik gelişmelerin ve getirisi olan üretim faktörlerinin farklılaşması hem üretilen mal ve hizmetlerin niteliğini değiştirerek çeşitliliğini artırmış hem de işgücünün çalışma prensiplerini ve şeklini değiştirmiştir.

Çalışma hayatı kendi tarihsel seyri içerisinde incelendiğinde çeşitli kırılma anları yaşadığı görülmektedir. Bu kırılma anlarından ilki sanayi devrimidir. Sanayi devrimi ile birlikte üretim faaliyetleri yapısal olarak değişim göstermiş bunun sonunda da hem ekonomik hem de diğer yaşamsal konularda köklü değişiklikler ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi'nden sonra da değişim devam etmiş ve özellikle küreselleşme ile birlikte tüm dünyaya yayılan bilgi toplumu, üretimi yeniden dizayn etmiştir. Bu köklü değişiklikler günümüzde tüm hızıyla devam etmekle birlikte, gelecekte nasıl bir duruma evrileceği konusunda çok farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak konu ile ilgili bilinen en önemli

hususun, çalışma yaşamı içerisinde kalmayı planlayan işgücünün niteliksel olarak yapısal dönüşümünü sürekli olarak sağlaması olduğu söylenebilir.

1.1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönemlerde Çalışma

Çalışma yaşamının en yavaş değişimini yaşadığı dönem, Sanayi Devrimi Öncesi Dönem'dir. İlk toplulukların, göçebe yaşamdan tarım toplumuna geçmeleri ile başlayan tarım ekonomisi hâkimiyeti, geleneksel üretim yöntemleri ile yüzyıllar boyunca devam etmiştir. İnsanlık tarihinin ilk aşamalarında kendi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla var olan çalışma şekli, daha sonra takas ekonomisi ile devam etmiş ve nihayetinde paranın icadı ve yaygınlaşması ile tamamen ticari bir vasfa bürünmüştür (Lordoğlu ve Özkaplan, 1999; 8)

Tarım ekonomisi döneminin uzun sürmesinin en önemli nedenlerinin başında, teknoloji gelişim hızının çok yavaş bir şekilde ilerlemesi gelmektedir. Dönemler boyunca neredeyse aynı veya benzer üretim yöntemleri ile üretimin devam etmesi, iletişim ve ulaşım kısıtlarının getirdiği coğrafi kısıtlılıklar nedeniyle asimetrik bilgi hakimiyeti ve eş zamanlı olarak bilgiye ulaşma imkanının olmaması gibi nedenler, üretim yapısı ile üretilen mal ve hizmetlerde hızlı bir değişim olmasını engellemiştir.

Geleneksel çalışma dönemi içerisinde çoğunda, feodalite ve benzeri siyasal yönetim biçimlerinin toplumsal yaşama hakim olduğu, çalışanların diğer üretim faktörleri olan mallarla eş değer görüldüğü ve işgücünün insan olma vasfının zaman zaman unutulduğu görülmektedir. Özellikle işçi kesimi mesleki özelliklerinden dolayı toplumsal yaşam içerisinde alt sınıf içerisinde kabul edilmiştir. Kölelik anlayışı isim değiştirse de yüzyıllar boyunca devam etmiştir. Kölelik düzenini takip eden serflik döneminde işçilerin kısıtlı hakları olsa da işçi işveren ilişkisinin efendi sahip ilişkisinin yumuşatılmış şekli olarak algılayabilmek mümkündür (Bloch, 1997: 412). 12. Yüzyıldan sonra feodalitenin çözülmeye başladığı ve toprak sahiplerinin azat ettiği serflere topraklarını kiraladıkları görülmektedir. Bu anlamda işçi haklarının çok uzun bir zaman içinde ve çok düşük bir hızla gelişme gösterdiği görülmektedir (Kılıçbay, 2005; 74)

1.1.2.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönemde Çalışma

1789 tarihinde ortaya çıkan ve Orta Çağı sona erdiren Fransız İhtilali ile hemen ardından baş gösteren Sanayi Devrimi, yalnızca ekonomik faaliyetlerin niteliğini değiştirmekle kalmamış ve tüm toplumların yaşamını değiştirmiştir. Yeni enerji kaynaklarının bulunması ve sanayi üretimine geçilmesi ile birlikte insanlar, köyden kente yoğun bir şekilde göç etmek durumunda kalmış ve büyük fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Bu durumun sonucu olarak uygun olmayan çalışma koşulları altında güvencesiz bir şekilde ve uzun çalışma saatlerinde çalışmaları gerekmiştir. Özellikle Sanayi Devrimi'nin ilk başlangıcı, işçi hakları açısından en kötü dönemi göstermektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni üretim şekli, fordist üretim olarak da bilinen kitlesel üretim şeklidir. Üretim bantları vasıtası ile gerçekleştirilen standart üretim malları, çok yüksek sayıda kişinin istihdam edilmesine yol açmıştır. Bu dönemde işgücünün büyük ölçüde standart bir çalışma sergilediği ve vasıftan ziyade sayıya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir ancak belirli bir dönem işçiler bir araya gelerek seslerini duyurmayı başaramamış ve gayri insani şartlarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Özellikle Devrimin başlarında sermaye baskın bir güç olarak ortaya çıkmış ve emek, olması gereken çalışma standartlarının çok altında olacak şekilde istihdam edilmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005; 94).

Sanayi Devrimi ile birlikte çok daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulması nedeniyle erkeklerin yanı sıra kadınlar ve çocuklar da işgücüne katılmışlardır. Ayrıca günlük çalışma saatleri artmış ve işgücünden daha fazla fayda sağlanmaya çalışılmıştır. Özellikle işçilerin bir araya gelerek belirli bir grup ve sınıf niteliği elde etmelerine kadar emek sermaye tarafından ciddi bir şekilde sömürülmüştür zira fazla çalışma ücretlerin artmasına yol açmamış, aksine ücretler önemli ölçüde azalmıştır. Bu nedenle uzun yıllar boyu sürecek bir sosyal çatışma başlamış ve işçiler; gruplar oluşturarak ve sendikal faaliyetlere yönelerek haklarını arama çabası içerisine girmişlerdir. Bu çabaların çalışma şartlarını istenen seviyeye getirdiği söylenemese de sürekli bir iyileşme ve standarda yakın bir uygulamanın elde edildiği görülmektedir (Karan, 2014: 12).

1.1.2.3. Bilgi Toplumu Çağında Çalışma

Aktan bilgi toplumunu: *"Yeni temel teknolojilerin gelişimiyle bilgi sektörünün, bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli insan faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana çıktığı, iletişim teknolojileri, bilgi otoyolları, elektronik ticaret gibi yeni gelişmeler ile toplumu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşıyan bir gelişme aşaması"* şeklinde tanımlamaktadır (Aktan, t.y.). Sanayi Devrimi'nin de katkısı ile ortaya çıkan bilgi toplumu, sanayi toplumuna nazaran önemli farklılıkları bünyesinde barındırmaktadır. Bu farklılıkların en önemlileri ise üretim ve çalışma hayatına ilişkindir. Sanayi toplumu ve bilgi toplumu arasında çalışma hayatı içerisinde görülen farklılıklar şu şekilde sayılabilir (Aktan ve Tunç, 1998: 121);

- Sanayi toplumunda en önemli üretim faktörü sermaye iken, bilgi toplumunda nitelikli işgücüdür.
- Sanayi toplumunu ayakta tutan makineler, bilgi toplumunda yerini bilgisayar ve akıllı cihazlara bırakmıştır.
- Sanayi toplumu kol gücüne dayanırken bilgi toplumu beyin gücüne dayalı olarak çalışır.
- Sanayi toplumunda standart sanayi ürünleri üretimi yapılırken bilgi toplumunda kişiye ve ihtiyaca özel ürünler, bilgisayarlar, iletişim araçları ve akıllı teknolojiye sahip ürünler yoğun olarak üretilir.
- Sanayi toplumunda standart işgücü istihdamı mümkün iken, bilgi toplumunda teknoloji özellikle niteliksiz ve düşük nitelikli işgücünü işsiz bırakmaktadır. Bu durum özellikle orta ve uzun vadede yüksek işsizliğe neden olabilecek güçtedir.
- Sanayi toplumunun üretim gerekleri toplu eğitim ile sağlanabilir iken, bilgi toplumunda işgücüne yönelik bireysel eğitimlerin verilmesi gerekliliği bulunmaktadır.
- Sanayi toplumunun en önemli öğesi olan mal ve hizmetlerin coğrafi kısıtlılığı çok yüksektir. Bilgi toplumunun en önemli öğesi olan bilgi ise tamamen mobildir ve eş zamanlı olarak dünyanın her noktasına yayılabilir.

- Sanayi toplumunda bilginin bir defa edinilmesi ve küçük takviyelerle yıllarca kullanılması mümkün iken bilgi toplumunda kesintisiz ve nitelikli eğitim ihtiyacı bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere sanayi toplumu ve bilgi toplumu yalnızca üretim şekilleri açısından değil yaşam ve üretim felsefesi açısından da birbirinden farklıdır. Bilgi toplumunun en değerli ögesi olan "bilgi", kalitesi ile tüm yaşam biçimini dizayn edebilme özelliğine sahiptir. Bu sebeple nüfus yapısından bağımsız olarak bilgiyi elinde bulunduran ekonomilerin, bilgi düzeyi düşük olan ekonomiler üzerinde baskı kurabildikleri görülmektedir. Yine istihdam açısından durum değerlendirildiğinde; teknolojinin her yeni gün üretime yeni usuller kazandırdığı, bu usullerin ortak özelliği olarak da makinelerin işgücünün yerini alarak üretim maliyetlerini düşürdüğü görülmektedir. Özellikle standart üretime uygun çok sayıda vasıfsız işgücünün yaptığı işi bir tek makinenin hem de çok daha düşük bir maliyet ve hata ile yapabilmesi, makro anlamda işsizliği artıracak bir gelişme olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmenin yegâne yolu ise işgücüne farklı vasıflar kazandırarak nitelikli işgücü sınıfında yer almasını sağlamaktır (Ekin, 2001: 16).

1.2. Çalışma Hayatına İlişkin Temel Kavramlar

Çalışma hayatında kullanılan kavramların anlamlarının ve kapsamının bilinmesi, teorik tartışmaların doğru bir düzlemde sürdürülebilmesini ve terimlerden çıkarılan anlamlar konusunda fikir birliğinin sağlanabilmesini sağlayacaktır. Özellikle bu kavramlara yönelik hesaplamalarda kavramların içeriğinin ve kapsadığı alanın bilinmesi gereklidir. Bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili ortaya çıkan en temel kavramlar işgücü, istihdam ve işsizlik olarak sayılabilir.

1.2.1. İşgücü

Çalışma hayatına ilişkin kavramlardan ilki işgücüdür. TÜİK tanımına göre işgücü; *"Referans bir dönem içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfus."* olarak kabul edilmektedir (TÜİK, 2011). Başka bir tanımlamaya göre de işgücü: *"Bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmı"* olarak nitelendirilmektedir (Ekodiyalog, 2017).

Tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere, işgücünü oluşturan iki ana unsurun bulunduğu görülmektedir; Bunlardan ilki istihdam edilen kişiler ve ikincisi de işsiz durumda olup mevcut çalışma koşulları içerisinde çalışmayı kabul eden kişilerdir. Bu açıdan işgücü, bir anlamda ekonomi içerisindeki potansiyel gücü ifade etmektedir. Niteliksel ve niceliksel olarak işgücü ne kadar yüksek seviyede bir potansiyele sahip ise o ekonomide gerçekleştirilebilmesi mümkün olan toplam üretim miktarı da o denli yüksek olacaktır.

İşgücü ile ilgili olarak bilinmesi gerekli olan önemli bir kavram da işgücüne katılım oranıdır. İşgücüne katılım oranı; işgücü miktarının, kurumsal olmayan çalışma çağı içerisinde bulunan nüfusa oranını göstermektedir. İşgücüne katılım oranı daha basit bir ifade ile çalışma çağı içerisinde yer alan nüfusun ne kadarlık bir bölümünün çalışma hayatı içerisinde yer almayı tercih ettiğini ifade eder. Ülkeler, gelişme ve kalkınma hızlarını artırmak için işgücüne katılım oranlarının yüksek seviyelerde olmasını tercih ederler. Böylelikle var olan potansiyelin yüksek yüzdeli bir kısmı, üretim amacıyla kullanılabilecektir (Ünsal, 2005: 87).

İşgücü ile ilgili hesaplamalarda genellikle 0-14 yaş arası ile 65 yaş üstü kişiler pasif nüfus olarak kabul edilmekte ve hesaplamalara dahil edilmemektedir. Geri kalan 15-64 yaş arasında kalan nüfus ise çalışma potansiyeli olan kişilerden oluşan aktif nüfusu ifade etmektedir. İşgücüne katılım oranı da 15-64 yaş arasında kalan bu potansiyel nüfusun ne kadarının gerçekte çalışma güdüsüne sahip olduğunu göstermektedir. İşgücüne katılmamayı tercih eden kişilerin oluşturduğu grup ise işgücü piyasası içerisinde atıl olan ve değerlendirilemeyen bir grup olarak kalmaktadır (Dinler, 2003: 447). Bu gruplar içerisinde genel olarak; ev kadınları, öğrenciler, emekliler, irad sahipleri ve mevsimlik işçiler bulunmaktadır. Atıl işgücü oranı arttıkça, üretim potansiyelinin değerlendirilme oranı düşüş gösterecektir (Ergün, 2000: 4-5).

1.2.2. İstihdam

Kelime anlamı açısından istihdamın: *"Hizmete almak ve çalıştırmak"* anlamı taşıdığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu ise istihdamı, *"Bir işte, bir görevde kullanma, çalıştırma"* şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2005: 989). Ekonomi açısından istihdamın genel kabul gören iki ayrı tanımlama şekli bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan geniş

anlamda istihdam, *"Mevcut üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını"* ifade etmektedir. Geniş anlamda istihdam içerisinde emek, sermaye ve toprak gibi tüm üretim faktörleri yer almaktadır. Dolayısıyla geniş anlamda istihdam tüm ekonomik potansiyelin değerlendirilen kısmını ifade etmektedir. Çalışma hayatına yönelik incelemelerde kullanılan dar anlamlı istihdam ise, *"Üretim faktörleri içerisinde yer alan emek (işgücü) faktörünün üretim süreci içerisinde değerlendirilmesidir."* Bu tanımlama ile işgücü ikiye ayrılmış ve işsizler dışında kalan kısım istihdam olarak nitelendirilmiştir (Uysal, 2007: 25).Çalışmanın bundan sonraki bölümünde istihdam, dar anlamı ile yalnızca emek faktörünün üretime dâhil edilmesi anlamında kullanılacaktır.

İstihdama yönelik tanımlamalar her ne kadar işgücünü işsizler ve çalışanlar olarak değerlendirse de, uygulamada ortaya üç ayrı istihdam şeklinin çıktığı görülmektedir; Tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olarak isimlendirilen bu istihdam şekilleri, işgücünün kullanım oranlarına yönelik mikro ve makro değerlendirmeleri içermektedir.

1.2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, belirli bir dönemde mevcut olan işgücünün tamamının istihdam edilmesi ve herhangi bir işgücünün açıkta kalmaması anlamına gelmektedir. Benzer tanımlamalarla da; "Ekonomideki işgücü miktarının istihdam hacmine denk olduğu ekonomik durum", "makro düzeyde toplam işgücü talebinin toplam işgücü arzına eşit olduğu ekonomik durum" ve "çalışma isteği ve kabiliyetinde olan herkesin üretime katılma imkânı bulabildikleri ekonomik durum" olarak değişik biçimlerde nitelendirilmektedir (Ünay, 2001: 268). Teorik olarak değerlendirildiğinde; tam istihdamın sağlanması için yalnızca işgücünün tamamının istihdam edilmesi yeterli görülmemekte aynı zamanda bu kişilerin kendilerine uygun işlerde ve en yüksek verimlilikte çalıştırılmaları gerekmektedir.

İşgücü; tam istihdam denge düzeyinde dengeye geldiğinde, işgücünün mevcut koşullar altında ve normal çalışma şartları içerisinde daha fazla mal ve hizmet üretme imkânı olmaz. Bu sebeple tam istihdam denge durumunun özellikle orta ve uzun vadede ulaşılabilecek en üst üretim seviyesi olarak kabul edebilmek mümkündür ancak

işgücünün kendine has özelliklerinden dolayı tam istihdam denge düzeyine gelmesi çoğu zaman olanak dışıdır. İşgücü potansiyelinin tamamının değerlendirilemeyişinin ana nedenleri şu şekilde sayılabilir (Gürler, 2009: 223);

- İşgücü homojenlikten uzak bir yapıya sahiptir. Bu yüzden kendisine en uygun işin bulunması ve tüm vasıflarından eksiksiz bir şekilde yararlanılabilmesi zordur.
- İşgücü piyasaları içerisinde bilgi eksikliği ve karmaşası bulunmaktadır. Bilgiye yönelik bu sorunlar, işgücü arz ve talebinin eşzamanlı olarak birbirinden haberdar olmasını engellemekte ve mevcut iş imkânının tamamının işgücü tarafından değerlendirilmesini önlemektedir.
- İşgücü talebi gerek yurt içi gerekse de yurt dışında çok çeşitli bölgelerde ortaya çıkmaktadır. İşgücü bu açıdan coğrafi kısıtlılıklara sahiptir ve ailesel, kültürel ve benzeri sebeplerle işgücünün farklı coğrafi bölgelerde yaşaması çoğu zaman mümkün olmaz. Bu durum, işgücünün iş fırsatlarını değerlendirmesine mâni olur.
- İstihdam edilen işgücü çoğunlukla potansiyelinin tamamını üretime yansıtamaz. İşin ve işyerinin niteliği bu duruma mani olur ancak iş değiştirmeyi tercih etmeyen ve hali hazırdaki işini yeterli gören emek sahibi, var olan potansiyelinin altında çalışmaya razı olur.

Sayılan bu etkenler, tam istihdamın hedeflenen en son nokta olmasını ve tam istihdam denge noktasının bir ekonomi analizi aracı olarak kabul edilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle özellikle uzun vadede tam istihdam noktasına hep daha fazla yaklaşmak, temel ekonomik amaçlar arasında yer alır ve tam istihdam denge noktası ekonomistler açısından yol gösterici nitelik taşır.

1.2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, istihdam edilebilecek olan işgücünün tamamının istihdam edilememesi ve bir kısım işgücünün atıl kalmasını ifade eder. İlk bakışta işsiz kalan ve iş bulamayan kişiler eksik istihdama neden oluyor gibi görünseler de aslında çalışan kişilerin de eksik istihdam içerisinde yer alması mümkündür. Özellikle eksik çalışma

saatleri, kişilere kapasite ve potansiyellerinin altında işler verilmesi ve gizli işsizlik gibi durumlar, eksik istihdama neden olmaktadır. İşsizlere yönelik önlemlerin alınması ve bu kişilerin istihdam edilmesi ile eksik istihdamın bir kısmı önlenebilir. Ancak gerçekte çalışıyor gibi görünen ve olması gereken verimliliğin altında çalışan kişilere yönelik tedbirlerin alınması bir hayli zordur zira başta gizli işsizlik olmak üzere, çalışan kişilere ait olan eksik istihdamın tespiti son derece zordur. Eksik istihdam durumunun fark edilememesi ve niteliğinin belirsizliği, önlem almayı ve istihdamı etkinleştirmeyi zorlaştırmaktadır (Çoban, 2018: 7).

Ülke ekonomilerinin özellikle uzun vadede sürekli olarak eksik istihdam denge düzeyinde dengeye geldiği görülmektedir. Bu açıdan tam istihdam veya aşırı istihdam kısa vadede görülen geçici durumları ifade etmektedir. Her ekonomide doğal bir işsizlik oranı vardır ve bu oran hiçbir ekonomide sıfır seviyesinde değildir. Dolayısı ile işgücü potansiyelinin bir bölümü sürekli olarak değerlendirilmemiş olur. Hatta bir kısım ekonomistler doğal işsizlik oranı nedeniyle % 1-2 oranındaki işsizlik durumlarını tam istihdam denge durumu olarak kabul ederler ancak eksik istihdam nedeniyle üretim potansiyelinin değerlendirilemeyişi, ülkelerde refah kaybının ortaya çıkmasına neden olur. Esasen tüm üretim faktörleri kullanıldığında ulaşılacak olan refah seviyesinin altında bir refah seviyesi elde edilir zira daha fazla üretim yapılabilmesi mümkün iken bu üretim düzeyinin daha altında bir üretim düzeyine razı olunmaktadır (Dinler, 2003: 447).

1.2.2.3. Aşırı İstihdam

Ekonomiler çoğunlukla eksik istihdam denge seviyesinde faaliyetlerini sürdürürler. Bununla birlikte özellikle kısa dönemlerde görülen bir kısım konjonktürel hareketler, talebi artırır ve bu talebin karşılanması için tam istihdam denge düzeyinin üzerinde seviyede bir üretimin gerçekleştirilmesini zorunlu kılar. Var olan kapasitenin mal ve hizmet talebini karşılamakta yetersiz kaldığı bu dönemlerde kapasitenin artırılması da mümkün olmaz. Böyle durumlarda özellikle işgücü, normal çalışma şartlarının çok üzerinde sürelerle çalıştırılır. Talebi karşılamak amacıyla fazla mesai uygulamaları, tatil günü çalışmaları gibi ekstra uygulamalar devreye girer. İşgücü daha

fazla çalıştırılır ve genişleme döneminde talebin mümkün olan en yüksek kısmının karşılanması sağlanır (Özsabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 5).

Aşırı istihdam, ilk etapta yüksek bir üretimi beraberinde getirse de fayda maliyet açısından istenilen seviyede bir verimlilik sağlamaz. Öncelikle ekonomi içerisinde üretime koşulacak her yeni üretim faktörü maliyet olarak bir öncekinden fazla olacaktır. İkinci olarak da tüm üretim faktörleri aynı oranda artırılamayacağından dolayı, özellikle işgücünün daha fazla çalıştırılması ortalama verimliliği düşürecek ve ortalama maliyetleri artıracaktır. Son olarak daha önce işgücüne dahil olmayan ve düşük verimliliğe sahip olan öğrenciler ve emekliler gibi ikincil işgücü de ücret artışlarından dolayı işgücü piyasalarına girmek isteyecekler, ancak çalışma hayatı içerisinde diğer çalışanlara nazaran çok daha düşük verimlilik sergileyeceklerdir. Bu üç durumun tamamı, maliyet enflasyonuna yol açacaktır. Sonuçta maliyet artışı fiyat artışına dönüşecek ve piyasadaki talep miktarı gerilemek durumunda kalacaktır (Pekin, 2007: 114).

Sayılan bu sebepler; aşırı istihdamın geçici bir çözüm olduğunu ve uzun vadede sürdürülemeyeceğini göstermektedir ancak özellikle mevsimsel hareketliliğin yaşandığı dönemlerde, tarım ve turizm (olimpiyatlar, karnavallar, şampiyonalar) gibi sektörlerde bu gibi uygulamalarla karşılaşıldığı görülmektedir.

1.2.3. İşsizlik

İşsizliğin ne olduğu ile ilgili literatürde çok fazla tartışma olmamakta ve tanımlamalar benzer kriterlere yer vermektedir ancak kimlerin işsiz sayılacağı ve işsizlik oranlarının ne şekilde hesaplanacağına dair farklı uygulamalar mevcuttur. Temel anlamda işsizlik tanımlamaları aşağıdaki şekilde yapılmaktadır.

- Ülgener işsizliği: *"Çalışma karar ve gücüne sahip, cari ve geçerli ücret düzeyinde kanun ya da örf ve adetle belirlenmiş çalışma saatlerinde hür iradesiyle çalışmayı kabul etmesi ve iş aramasına karşılık iş bulunmaması"* şeklinde tanımlamaktadır (Ülgener, 1991. 113).

- Zaim'e göre ise işsizlik: *"İşgücü miktarı ile istihdam miktarı arasındaki farktır."* (Zaim, 1997: 171).
- TÜİK ise işsizlik ile ilgili olarak: *"Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler."* Demektedir.
- Genel kabul gören tanımlama ile işsizlik: *"Mevcut çalışma koşulları ve ücret seviyesinde çalışma isteğine sahip olması ve iş aramasına karşılık iş bulamayan işgücüdür."*

Görüldüğü üzere işsizlik tanımlamalarında bir kısım unsurlar ön plana çıkmaktadır. Öncelikle piyasada var olan çalışma koşulları veri olarak kabul edilmekte ve gerek çalışmaya ilişkin özellikler, gerekse de ücret bu verilerin içerisine dahil edilmektedir. İkinci olarak; kişilerin mevcut koşullarında çalışmayı istemesi yeterli görülmemiş ve aktif olarak iş araması koşula bağlanmıştır. Bu noktada TÜİK tanımlamasında yer alan son dört hafta süresi dikkat çekicidir. İlk etapta üç ay olarak belirlenmiş olan bu süre AB standartlarına uygun olması ve hesaplama birliğinin sağlanması amacıyla dört haftaya indirilmiştir ancak bu tanımlama içerisinde, ümidini kaybettiği için iş aramaktan vazgeçen fakat iş bulabildiği takdirde çalışma niyeti olan kişiler işsiz olarak değerlendirilememektedir.

1.3. Çalışma Hayatına Yönelik İstihdam Politikaları

Çalışma hayatının kendi seyri içerisinde devam etmesi ve dışarıdan herhangi bir düzenleyici müdahaleye yer verilmemesi, günümüz ekonomik anlayışı içerisinde çok fazla kabul görmemektedir. Bu açıdan en liberal ekonomilerde dahi işgücü piyasalarını denetleyici ve düzenleyici bir kısım uygulamalara yer verilmektedir. Böylelikle bir yandan emeğin marjinal verimliliği artırılmakta diğer yandan da işgücünün âtıl kalmasının ortaya çıkaracağı ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal yıkıcı etkilerin önüne

geçilmektedir zira işgücü, konusunun insan olmasından dolayı atıl kalması kabul edilemeyecek bir değerdir.

Çalışma hayatına ilişkin istihdam politikaları kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Bu politikalardan ilki olan aktif istihdam politikaları işgücünün etkin kullanımını hedeflerken, pasif istihdam politikaları ise faydalanılamayan işgücünün olumsuz neticelere yol açmaması amacıyla sübvanse edilmesi uygulamalarını içerir. Felsefi açıdan değerlendirildiğinde aktif istihdam politikalarının birincil politika niteliğinde olduğunu ve istihdamı hedeflediğini, pasif istihdam politikalarının ise ikincil politika özelliği taşıdığını ve işsizliğin olası yıkıcı etkilerini telafi etmeyi amaçladığı belirtilmelidir.

1.3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları: *"İş arayan kişilerle işverenleri bir araya getiren; istihdam danışmanlığı hizmetleri, eğitim hizmetleri ve sübvanse edilen geçici iş oluşturma hizmetlerinin bütünü"* şeklinde tanımlanmaktadır (Karabulut, 2007: 45). Bu politikalar, istihdam politikalarının içerisinde en değerli politikalardır. Bu durumun en önemli sebebi, başarılı olduğu takdirde işgücünden faydalanmayı ve işgücünün ekonomiye katkı vermesini sağlamasıdır. Aktif istihdam politikalarının en önemlileri şunlardır (Karabulut, 2007: 47);

- Ücret ve istihdam sübvansiyonları,
- Mesleki eğitim programları,
- Kendi işini kuranlara yardım programları,
- Doğrudan kamu istihdamları,
- Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleridir.

Sayılan politikaların her biri farklı yöntemlerle istihdamı kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Bu politikaların ara amaçları içerisinde; ücretin işverene olan maliyetinin düşürülmesi, işgücünün bağımsız işveren olarak piyasada yer almasının sağlanması, kamu kudreti ile kişilerin istihdam edilmesi ve işgücü arzı ile işgücü talebini ortak noktada buluşturması yer almaktadır.

Aktif istihdam politikalarının başarılı olabilmesi ve en yüksek faydayı sağlayabilmesi için mutlaka pasif istihdam politikaları ile uyum içerisinde çalışması, istihdamı zor öncelikli gruplara pozitif ayrımcılık sağlaması, kamu istihdam bürolarını etkin kullanması ve uygun istihdam politikalarını seçmesi gerekmektedir. Bu uygulamaların sağlanabilmesi için ise mutlaka işgücü piyasalarının detaylı bir analizinin yapılması ve doğru verilere ulaşılması lazımdır. Böylelikle işgücünden en yüksek oranda faydalanmayı sağlayacak aktif istihdam politikası tedbirleri seçilebilecektir (Çoban, 2018: 53-55).

1.3.2. Pasif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarının yeterli olmadığı ve işgücünün istihdam edilemediği durumlarda, âtıl kalan işgücü bir yandan iş bulamazken, diğer yandan da herhangi bir gelir elde edemez ancak işsiz olan kişilerle bakmakla yükümlü oldukları kişilerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için bir gelir elde etmeye ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu gelirin elde edilememesi, kişilerin hayat kalitesini önemli ölçüde düşürecek ve onları başkalarına muhtaç hale getirecektir. İşte bu noktada devreye giren pasif istihdam politikaları, kişilere çalışmadıkları süreler içerisinde gelir aktarımında bulunmayı ve böylelikle yaşam kalitelerini belirli bir seviyede sürdürmelerini amaçlar (Saruhan, 2015).

Pasif istihdam politikaları mahiyeti itibariyle kamuya mali yük getiren uygulamalardır. Bu yüzden her ekonomide kamu mali güç nispetinde uygulanabilecektir. Dolayısıyla politika uygulamalarına karar verirken öncelikle oluşturulmak istenen asgâri gelir düzeyi, faydalanması beklenen kişi sayısı ve mali yapı içerisinde bu politikaya ilişkin ayrılabilecek bütçenin belirlenmesi gereklidir. Böylelikle sürdürülebilir bir pasif istihdam politikası bütünü oluşturulabilir. Pasif istihdam politikalarına ilişkin en önemli uygulamalar şunlardır (Biçerli, 2003: 455);

- İşsizlik sigortası uygulamaları,
- İşsizlik yardımları,
- Ücret Garanti Fonu,
- Kısa çalışma ödeneği,
- Erken emeklilik.

Ülkeler tarafından en fazla başvurulan pasif istihdam politikaları; işsizlik sigortası uygulamaları ile işsizlik yardımlarıdır. Bu politikalardan ilki olan işsizlik sigortası uygulamaları, belili şartları taşıyan işsizlere kanuna uygun süre ve miktarlarda ödeme yapılmasını içermektedir. İşsizlik sigortası uygulamalarının işsizlik sigortası için toplanan primlerden karşılandığı düşünüldüğünde, ödemenin belirli oranda karşılıklılık ilkesine dayandığı söylenebilir ancak diğer bir politika olan işsizlik yardımları ise karşılıksızdır. Bu uygulama tamamen sosyal politika uygulamaları içerisinde de değerlendirilebilir zira işsizlik yardımları ile karşılıksız olarak kamu bütçesinden kişiye para aktarımı gerçekleştirilir ve bu aktarım ile kişi ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler hayatlarını idame ettirme fırsatı bulurlar (Koçak, 2015).

1.4. Türkiye'de Kadın İstihdamına Yönelik Değerlendirmeler

Türkiye'de kadın nüfusu ile erkek nüfusu, birbirine çok yakın rakamlarda seyretmektedir. Bu sebeple teorik olarak kadın işgücünün toplam işgücünün yaklaşık yarısını oluşturduğu söylenebilir. Gelişmekte olan ve üretime yönelik kaynaklarını rantabl kullanmak durumunda olan Türkiye'nin kadın işgücünden de en üst seviyede yararlanması, makro ekonomik gelişim ve kalkınma için elzemdir. Ancak gerek işgücüne katılım oranında, gerekse de istihdam oranında kadınların erkeklere nazaran önemli ölçüde geride kaldığı görülmektedir. Başta toplumsal ve ailesel algılardan, sonrasında da eğitim seviyesindeki düşüş ve kadın işgücüne karşı genel bakış açısındaki sorunlardan kaynaklanan bu durum, mevcut potansiyelin gerektiği şekilde değerlendirilememesine yol açmaktadır. Ancak Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili homojen bir durumun olmadığı; yaşa, eğitim durumuna ve çalışılan sektörlere göre kadınların çok farklı oranlarda istihdam edildikleri görülmektedir. Kadınların işgücü piyasalarındaki durumu detaylı incelendikçe sorunlar ve çözüm önerileri çok daha kolaylıkla anlaşılabilecektir.

1.4.1. Türkiye'de Genel Kadın İstihdam Yapısının Değerlendirilmesi

Türkiye, sahip olduğu kadın işgücünün çok düşük bir kısmını değerlendirebilmektedir. 2017 yılı verilerine bakıldığında 28 ülkeden oluşan Avrupa Birliği'nde kadınların işgücüne katılım oranı % 67,3 olarak gerçekleşmiş iken

Türkiye'de ise son yıllardaki önemli artışa karşılık TÜİK verilerine göre % 33,6 seviyesinde kalmıştır. Avrupa Birliği ülkelerine göre çok gerilerde kalan bu oranın her geçen yıl artış gösterdiği izlenmekle birlikte, bu artışın gelişmiş ülkelerdeki seviyeye ulaşmasının zaman alacağı görülmektedir. Yine bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere; Türkiye'de kadınların önemli bir kısmı çalışma hayatı içerisinde yer almayı tercih etmemekte ve verimli olacakları dönemlerini işgücü piyasaları dışında geçirmektedirler. Aşağıda yer alan tabloda Türkiye'de cinsiyete göre işgücüne katılım ve işsizlik oranları yer almaktadır.

Tablo-1: 2014-2017 Yılları Arasında Türkiye'de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (+15 Yaş).

Yıllar	Erkek İ.K.O. (%)	Kadın İ.K.O. (%)	Erkek İşsizlik Oranı (%)	Kadın İşsizlik Oranı (%)
2014	71,3	30	9	11,9
2015	71,6	31,5	9,2	12,6
2016	72	32,5	9,6	13,7
2017	72,5	33,6	9,4	14,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2017).

Tablodan da görüldüğü üzere kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere nazaran çok düşük seviyelerde seyretmektedir. 2017 yılı verileri değerlendirildiğinde, her 100 kadından yalnızca 33 tanesi çalışmayı istemekte, diğerleri çalışma hayatının içerisinde yer almayı tercih etmemektedir. Bununla birlikte kadınlarda işsizlik oranları da erkeklere nazaran yüksektir. Özellikle 2014 yılından itibaren değerlendirildiğinde erkek işsizlik oranları ile kadın işsizlik oranları arasındaki farkın açıldığı görülmektedir. Bu durum, hizmetler sektörünün genişlemesi ve kadınların daha fazla iş imkânı bulabilmesi düşüncesiyle dahi çelişmektedir.

1.4.2. Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Durumu

Türkiye, sahip olduğu yüksek oranlı genç nüfus nedeniyle, halen daha demografik fırsat penceresi dönemi içerisinde yer almaktadır. Bu yüzden de çalışabilir nüfusun çalışma çağında ve durumunda olmayan nüfusa göre oranı oldukça yüksektir.

Bununla birlikte demografik fırsat penceresinin her ülke için olduğu gibi Türkiye için de geçici olduğu ve doğum oranlarındaki düşüşe paralel olarak bu dönemsel avantajın kaybolacağı unutulmamalıdır. Türkiye'nin hali hazırda demografik fırsat penceresini avantaja çevirdiği ve işgücünden yüksek oranda faydalandığı söylenemez. Gerek yüksek işsizlik oranları gerekse de kişilerin düşük nitelikli işlerde çalışmaları nedeniyle ülkedeki işgücünden elde edilen verimlilik düzeyi oldukça düşüktür. Aynı zamanda kadınların işgücü içerisinde yeterli oranda yer alamaması da işgücü verimliliğini düşüren bir etkendir. Bu durumun kadınlara bakan yönü, aşağıdaki tabloda net bir şekilde görülmektedir.

Tablo-2: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2014-2017).

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	+65
2014	17,1	39,1	43,3	41,9	42,3	40,7	33,9	25,8	20,2	15,1	5,4
2015	18,4	42,2	44,2	42,7	44,2	42,9	36	27,7	21,2	14,9	5,8
2016	18,8	43	46,3	44,7	45,6	45	38,2	27,9	21,3	15,7	5,5
2017	18,1	45,1	48,4	45,7	47,5	46,2	40,6	30,4	21,8	16,5	5,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2017).

Kadınların 25-44 yaş aralığında işgücüne yoğun bir şekilde katıldıkları, bu yaştan önce ve sonra ise işgücüne katılım oranlarının düştüğü görülmektedir. 25 yaş öncesi dönemde kadınların eğitim hayatlarını devam ettirdikleri düşünülebilir. 45 yaşından sonra ise emeklilik, işgücünden çekilmeye neden olan en önemli neden olarak görülebilir ancak kademeli olarak emekli yaşının artırılmış olması ve 2039 yılından sonra 65 yaşa çıkarılması, bundan sonraki dönemlerde kadınların ileri yaşlara kadar çalışmak zorunda kalmalarına ve işgücü piyasaları içerisinde yer almalarına yol açacaktır.

1.4.3. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Durumu

Eğitim; kişilerin niteliklerini artırıcı ve istihdam edilmelerini kolaylaştırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Eğitim ile birlikte kişilerin üretkenlikleri ve iş yapabilirlikleri artar ve kişiler, daha nitelikli işlerde istihdam edilebilirler. Özellikle teknolojik gelişim hızının yüksekliği nedeniyle teknoloji içerikli ürünlerin toplam üretim

içerisindeki ağırlığının her geçen gün artış göstermesi, nitelikli işgücüne olan ihtiyacı artırmaktadır. Türkiye işgücü piyasalarında kadınların eğitim durumuna göre işgücü piyasalarında yer alma ve istihdam edilme durumları incelendiğinde de benzer sonuçlar elde edilmektedir.

Tablo-3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2018 Yılı Kasım Ayı).

	İşgücüne Katılım Oranı (%)	**İstihdam Oranı (%)**	**İşsizlik Oranı (%)**
Okur Yazar Olmayanlar	15,5	14,9	3,7
Lise Altı Eğitimliler	27,7	24,4	11,7
Lise Mezunları	33,5	26,	22,6
Mesleki veya Teknik Lise	43,6	34,6	20,6
Yükseköğretim Mezunları	72,9	60,2	17,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2017).

Eğitim durumuna göre Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranın ciddi oranlarda değişiklik gösterdiği görülmektedir. Özellikle yükseköğretim mezunu durumunda olan kadınların işgücüne katılım oranları, aynı eğitim seviyesindeki erkeklere göre (% 77,8) oldukça yakındır ancak eğitim seviyesinin düşmesi ile birlikte işgücüne katılım oranının da ciddi oranda düştüğü görülmektedir (Ağlı, 2015: 23). Bu durumun ailevi, sosyal ve ekonomik çok farklı sebepleri bulunmaktadır. Örneğin ilkokul veya ilköğretim mezunu kadınların çalışmasının önünde ailevi ve toplumsal çok sayıda engel bulunurken üniversite mezunu kadınların çalışması ise sosyolojik olarak beklenen bir durum olarak görülmektedir. Yine eğitim seviyesi arttıkça çalışılan işlerin niteliği ve ortalama ücret seviyesi de artış göstermektedir. Bu durum da çocuklu kadınların çocuklarının bakım masraflarını finanse edebilme imkânı da eğitim seviyesine bağlı olarak çok daha mümkün hale gelmektedir. Yakın gelecekte, genel işsizlik oranlarına da bağlı olarak Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranlarının artacağı ve erkekler ile yakın oranlara ulaşılacağı düşünülmektedir ancak bu durumun kısa vadede ortaya çıkması, demografik fırsat penceresinden yararlanabilme açısından önemlidir. Bu yüzden bu sürecin kısaltılması kadınlar için olduğu kadar makro ekonomik dengeler açısından da önemlidir.

1.4.4. Sektörlere Göre Kadın İstihdam Durumu

Geleneksel toplumlardan modern toplumlara kadar gelişim seyri incelendiğinde; tarım, sanayi ve hizmetler sektörünün sırasıyla dönemsel olarak ön planda olduğu ve bir dönem sonra ağırlığı diğer bir sektöre bıraktığı görülmektedir. Türkiye de kendi içerisinde benzer bir sürece tanıklık etmektedir. Bu değişim, tüm istihdam şekillerini etkilediği gibi kadın istihdamını da etkilemektedir.

Türkiye'de kadınların en fazla istihdam edildiği ve istihdamın hızla arttığı sektörlere bakıldığında; sağlık, sosyal hizmetler, finans, sigorta ve eğitim gibi sektörleri olduğu görülmektedir. Bu sektörlerin ortak özelliği ise hizmet sektörü ana başlığı altında yapılanmış olmasıdır (Akgeyik, 2017: 41). Bu yüzden hizmet sektörünün toplam istihdam içerisindeki ağırlığı arttıkça kadın istihdamının da artması beklenmelidir. Yine kadınların en az istihdam edildikleri sektörler ise; maden ve taş ocakları, inşaat, ulaştırma ve depolama gibi alanlar olduğu görülmektedir. Büyük ölçüde güce ve erkek egemenliğine dayalı bu sektörlerde kadın istihdamının düşük oranlarda seyretmesi de anlaşılabilir bir durum olarak görülmektedir (Kocalar, 2013: 11).

1.4.5. 1.4.5. Küreselleşmenin Türkiye'de Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Türk Dil Kurumu (TDK) küreselleşmeyi; *"Dünya milletlerini ekonomi, siyaset ve iletişim bakımlarından birbirine yaklaşmaya ve bir bütün olmaya götürmek, globalleşmek"* şeklinde tanımlamaktadır. Özkıvrak ve Dileyici'ye göre de küreselleşme; *"Ülkeler arasındaki ekonomik, siyasi, sosyal ilişkilerin yaygınlaşması ve gelişmesi, ideolojik ayrımlara dayalı kutuplaşmaların çözülmesi, farklı toplumsal kültürlerin, inanç ve beklentilerin daha iyi tanınması, ülkeler arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması gibi farklı görünen ancak birbirleriyle bağlantılı olguları içeren, bir anlamda maddi ve manevi değerlerin ve bu değerler çerçevesinde oluşmuş birikimlerin milli sınırları aşarak dünya çapında yayılması"* olarak ifade edilmektedir (Özkıvrak ve Dileyici, 2001: 134).

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel değişimlerden en fazla etkilenen alanların başında işgücü piyasaları gelmektedir. Bilginin eş zamanlı olarak tüm dünya üzerine yayılması, istihdamda coğrafi kısıtların azalması, ileri teknoloji ürünlerin dünyanın çok çeşitli ülkelerinde üretilmeye başlanması ve dış ticaret faaliyetlerinin tarihin en yüksek seviyesine gelmesi, işgücü piyasalarının tekrar şekillenmesine yol açmıştır. Bu anlamda kadın işgücü de bu değişim ve dönüşümden nasibini almıştır. İstihdamın fiziki güçten beyin gücüne evrilmesi, kadınların çalışma hayatı içerisindeki etkinliğini artırmıştır ancak bu durum daha çok gelişmiş ülkelerde görülmüş ve düşük nitelikli üretim gelişmiş ülkelerden azgelişmiş ülkelere aktarılmıştır. Küreselleşmenin işgücü piyasaları ve kadın istihdamı üzerinde ortaya çıkardığı etkiler şu şekilde ifade edilebilir (Yayla, 2016: 53-54);

- Küreselleşme ile birlikte sanayi istihdamı azalmış ve hizmetler sektöründeki istihdam oranı artış göstermiştir. Bu durum kadın istihdamının artışına sebebiyet vermiştir.
- Kitlesel üretim yerini bireysel üretime bırakmış ve nitelikli işgücüne olan ihtiyaç artmıştır. Böylelikle nitelikli kadın işgücü, cinsiyet ayrımcılığına takılmadan istihdam edilme fırsatı bulmuştur.
- Çalışma şartlarının standart yapıdan uzaklaşması nedeniyle sosyal güvencesiz çalışma ortamı ortaya çıkmıştır. Bu durum özellikle kadın işgücünün sosyal güvencesi üzerinde tehdit oluşturmaktadır.
- Gelişmiş ülkelerle azgelişmiş ülkeler arasındaki üretim, yapısal olarak birbirinden çok farklı hale gelmiştir. Bu sebeple gelişmiş ülkelerde nitelikli kadın işgücü istihdam edilirken, az gelişmiş ülkelerde ise niteliksiz kadın istihdamı ortaya çıkmıştır.

Aslında küreselleşme; kadın işgücünün ikincil işgücü olarak algılanmasını önlememiş, yalnızca niteliksel farklılıkların işgücü piyasalarında farklı şekillerde değerlendirilmesine yol açmıştır. Bundan sonraki dönemde de özellikle kadınlarda niteliksiz işgücünün istihdamının zorlaşacağı ve özlük haklarında ortaya çıkan düşüşün devam edeceği öngörülmektedir. Yine esnek çalışma koşulları ile birlikte kadın istihdamının kolaylaşması ve yaygınlaşması da beklenen sonuçlar arasındadır (Çolak ve

Kılıç, 2001: 34- 49). Konu Türkiye açısından incelendiğinde, küreselleşmenin getirdiği üretimsel dönüşümün işgücü talebine de yansıması ve özellikle nitelikli işgücü istihdamını artırırken vasıfsız işgücü istihdamını ise daraltması beklenebilir. Bu durumun doğal sonucu olarak hizmet sektörü içerisinde kadın istihdamı artışı görülecek, tarım ve sanayi sektöründe ise göreceli bir düşüş beklenebilecektir.

1.5. Toplumsal Cinsiyet Algısının Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri

Cinsiyet; öncelikle fizyolojik bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Her insanın dünyaya kadın veya erkek olarak geldiği gerçeğinden hareketle, aslında cinsiyetin belirlenmesine yönelik olarak kişilerin herhangi bir rolünün olmadığı bilinmektedir. Bununla birlikte toplumun cinsiyetlere yüklemiş olduğu rol, her iki cinsi de belirli bir sorumluluk ve yükümlülük altına sokmaktadır. Özellikle yaşam kalıpları şeklinde tezahür eden bu rollerin dışına çıkılması, kişilerin toplum içerisinde barınmasını engellemekte ve toplumsal dışlanmaya neden olmaktadır. Bu sebeple cinsiyetin yalnızca fizyolojik bir farklılığı değil, aynı zamanda toplumsal roller ve kalıplar açısından da önemli farklılıkları içerisinde barındırdığı görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet fizyolojik bir farklılığı ifade ederken, toplumsal cinsiyet ise cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesi olarak kabul edilmelidir (Sankır, 2010: 5).

Biyolojik durumun bir kader olarak algılanması, tarihin çok eski dönemlerinden günümüze kadar geçerliliğini yitirmemiştir. İnsanın doğumuyla birlikte kişiye empoze edilmeye başlanan toplumsal cinsiyet özellikleri, kişilerin bu yapıya uygun bir şekilde yetişmelerine ve toplum beklentilerine uygun davranmalarına neden olmaktadır. Böylelikle her bir bireyin doğumuyla birlikte sistem gücünü artırmaktadır. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde toplumsal cinsiyet kalıplarının çoğunlukla yıkıldığı düşünülse de, bu ülkelerde dahi toplumsal cinsiyet ayrımcılığının devam ettiği görülmektedir. Özellikle sosyal bir yaşam içerisinde yerine getirilmesi gerekli olan vazifeler; çoğunlukla toplum tarafından cinsiyete göre kişilere dayatılmakta ve kişiler de zorunlu olarak bu görevleri yerine getirmekle yükümlü duruma gelmektedirler (Saraç, 2013: 28).

Toplumsal cinsiyet kalıplarını etkileyen çok sayıda ana etken bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri toplumsal yargı kalıpları, ailesel yargı kalıpları, yasal düzenleme ve uygulamalar olarak sayılabilir. Bu etkenlerin her birindeki anlayış değişikliği, gücü nispetinde toplumun cinsiyete atfettiği anlayışı değiştirebilecektir.

1.5.1. Toplumsal Yargı Kalıpları

Toplumsal yargı kalıpları, toplum içerisinde yaşayan tüm bireyleri etkisi altına alan ve ancak zamana bağlı olarak değişim gösterebilen yazılı olmayan kurallar bütünüdür. Her toplumun sahip olduğu kültür, gelenek, görenek, töre ve adetlerin farklı olmasından dolayı toplumların yargı kalıplarının da birbirinden farklı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bu kalıplar; kişilerin içerisinde bulunduğu toplumun kültürünü; kadın ve erkeğin nasıl davranacağını, nasıl düşüneceğini ve nasıl hareket edeceğine ilişkin beklentileri ortaya koyan, yani kadın ve erkeği sosyal olarak yapılandıran özellikleri belirleme özelliğine sahiptir (Üner, 2008: 6).

Bu açıklamadan hareketle insanların kadın ya da erkek olacak şekilde doğmaları biyolojik bir olay iken yetiştirilmeleri esnasında toplumun kendilerine yönelik beklentilerini öğrenmeleri ve cinsiyet farklılığına göre yetişmeleri durumu ortaya çıkar (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Ailenin de içerisinde yer aldığı toplumsal çevrenin ve alınan eğitimin etkisiyle, kız ve erkek çocuklar cinsiyetlerine uygun roller kazanır ve toplumsal cinsiyet kimliğine sahip olurlar. Böylelikle kadınlar için ev ile ilgili işlerin halledilmesi ve çocuk bakımı gibi işler ön planda yer alırken erkekler için meslek hayatına yönelik roller, aile rollerinden daha önemli hale gelmektedir (Powell and Greenhause, 2010:1012).

Neredeyse tüm toplumlarda doğuştan gelen biyolojik farklılıklar kültürel açıdan yorumlanır ve değerlendirilir. Dolayısıyla kadın ve erkeklerin hangi davranış ve faaliyetleri yapabilecekleri, hangi haklara ve güce ne derece sahip olacakları ve sahip olması gerektiğine yönelik toplumsal beklentiler ortaya çıkar. Bu beklentiler, toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine değişiklik göstermekle birlikte, yine de pek çok ortak özelliği bünyesinde barındırır. Bu özellikler, toplumsal cinsiyet tabanlı asimetrik yapının temelini oluşturmaktadır (Ecevit, 2003: 83).

Toplumun kadın için benimsemiş olduğu geleneksel rol içerisinde; çalışma hayatı içerisinde yer alması, gelir elde etmesi, kariyer planlamasının içerisinde olması ve ekonomik anlamda üretken olması gibi kavramlar genellikle ilk sıralarda yer almamaktadır. Özellikle geleneksel toplum yapısı içerisinde kadının daha çok ev hayatı içerisinde görev alması ve zorunluluk olmadıkça çalışma hayatında yer almaması felsefesi benimsenmiştir. Bu anlayış, kadının çalışma hayatına girişini zorlaştırmaktadır. Dahası; çalışma hayatına giren kadın, halen daha çalışmayan kadınlar ile aynı vazifelere sahip olarak görülmektedir. Çocuk bakımı, ev işleri ve ailenin diğer ihtiyaçlarına yönelik olarak yükümlülükleri yerine getirmek kadının omuzları üzerinde yer almaktadır. Kadınların çalışmaları nedeniyle ev işlerini hiçbir şekilde aksatmamaları gerektiği düşünülür. Bu durum, rekabet etmesi gereken erkek cinsine karşı kadına oldukça büyük bir dezavantaj getirmektedir (Önder, 2013: 54).

Kadınlara yönelik toplumsal kısıtlama getiren bir diğer husus da mesleki cinsiyet ayrımıdır. Özellikle sanayi ile ilgili bir kısım işler erkek cinsine özel işler olarak görülür ve kadın çalışanların bu işlerde istihdam edilmesine sıcak bakılmaz. Bu durum, kadınların istihdam edilecekleri sektörleri daraltmakta ve kadın işsizliğini artırmaktadır. Yine kadınların çok uzak yerlerde çalışmamaları gerektiğine yönelik algı da kadın istihdamını zorlaştıran toplumsal etkiler içerisindedir. Bu algılar ne kadar çok yaygınlaşır ve toplumun geneli tarafından kabul görürse, kadın istihdam oranları da o derece düşük olacaktır (Sarıeroğlu, 2011:46).

1.5.2. Ailevi Yargı Kalıpları

Türk Dil Kurumu tarafından *"Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik."* olarak tanımlanan aile mekanizması, içerik ve yapı olarak her toplumda ve değişik zamanlarda farklı yapılara sahip olmuştur. Bu yapı yalnızca aile içerisinde yer alan kişi sayısı ve niteliği ile ilgili değil, aynı zamanda hayatı algılaş şekli ve aile üyelerine biçtiği rollerle de farklılaşmaktadır. Ailelerin aile içi bireylere biçmiş olduğu roller toplumu ise toplumsal yargı kalıplarını meydana getirir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, toplumsal cinsiyet anlayışının temelinin aileye dayandığı görülmektedir.

Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla görülen cinsiyet ayrımcılığının temelinde, aile içi cinsiyet hiyerarşisi yatmaktadır. Aile içerisinde kadın ve erkeklere biçilen rollerin farklı oluşu ile cinsiyete göre değer farklılıklarının varlığı, makro yapıda toplumu şekillendirmektedir. Bu yüzden ailevi yargı kalıplarının toplumsal yargı kalıplarını doğrudan etkileme gücü bulunmaktadır. Geleneksel toplumlarda ailevi cinsiyet kalıplarına bakıldığında; erkeklerin güçlü olması, ailesini geçindirmesi, çevre üzerinde belirli bir etkinlik ve kontrol sağlaması; kadınların ise sabır ve anlayış sahibi olması, evi çekip çevirmesi ve aile ilişkilerini düzenlemesi beklenir. Bu anlayışa göre erkeğin dışa dönük, kadının ise içe dönük yapısı dikkat çekmektedir. Geleneksel yapıdan modern toplum yapısına dönüldüğünde de toplam görev ve yetkilerin ortaklaşa paylaşıldığı ve her iki cinsiyetinde tüm yetki ve sorumluluklara sahip olabildiği görülmektedir. Bu bölüşüm ekonomik ve sosyal hayata dair tüm unsurlar için geçerli olmalıdır ancak bu durumlardan hangisinin daha doğru ve geçerli olduğuna yönelik tartışmalar devam etmektedir. Örneğin yapısal-işlevselci anlayışa göre cinsiyete dayalı ailesel ve toplumsal rol farklılaşması, toplumun sağlıklı bir şekilde devamının sağlanması açısından gereklidir. Cinsiyete dayalı rol farklılıkları toplumun devamını sağlayacaktır (Erdoğan, 2008:127).

Aile fertlerinin kadın cinsine yönelik olarak beklentilerinin ağır olması ve bu görevleri aksatmasına müsamaha gösterilmemesi, kadınların çalışma hayatına girişini zorlaştırmaktadır. Yine çalışan kadınların sahip oldukları ailevi iş yükünün diğer aile fertleri tarafından paylaşılmasına soğuk bakıldığı da bilinen bir gerçektir. Özellikle çekirdek aile dışında kalan ve nispeten büyük ve geleneksel aile yapılarında bu duruma çok daha fazla rastlanılmaktadır. Bunun dışında çocuk sayısının çok olduğu ailelerde kadınların asli vazifesi olarak çocuk bakımı ve diğer ev işleri görüldüğünden dolayı, kadınlar çalışma hayatı içerisinde yer almaktan uzak kalmaktadırlar (Biçerli, 2000: 69-70).

1.5.3. Yasal Düzenleme ve Uygulamalar

Yasal düzenlemeler ve bu düzenlemelere bağlı olarak ortaya çıkan uygulamalar, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını belirlemede doğrudan etkilidirler.

Özellikle toplumsal yargı kalıplarının kırılması ve işverenlerin cinsiyet ayrımına neden olacak tercihlerde bulunmalarının önlenmesi amacıyla gerçekleştirilen yasal düzenlemeler son derece önemlidir. Elbette ki yalnızca kanun değişiklikleri ile kadınların çalışma hayatına ilişkin tüm sorunları çözülemeyecektir. Bu düzenlemelerin yaygınlaşması ve uygulamanın sağlanmasına yönelik kontrol de son derece önemlidir. Türkiye'de başta Anayasa olmak üzere çok sayıda kanunda kadınların çalışma hayatında ki varlıklarını korumaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden en önemlileri şu şekilde sayılabilir:

- Anayasa'da 2004 yılında yapılan değişiklikle; *"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğinin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."* Denilmiş ve hem eşitlik hem de eşitliğin sağlanmasına yönelik uygulanacak pozitif ayrımcılık Anayasa metnine işlenmiştir (Tokol ve Alper, 2015: 332).
- 2001 yılında kabul edilen Medeni Kanun'da *"Eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur"* ibaresi yer almaktadır. Bu madde ile kadının çalışma hayatı içerisinde yer alması için eşinden veya başka bir kişiden izin almayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca; *"Evliliğin reisi erkektir."* Hükmü kaldırılmış ve yerine *"Evlilik birliğini eşler beraber yönetirler."* Hükmü getirilmiş ve aile içi eşitliğin sağlanmasına çalışılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 48).
- 2004 yılında kabul edilen Türk Ceza Kanunu ise hem cinsel tacizi hem de işyerindeki cinsel tacizi değerlendirmeye tabi tutmuştur. *"Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi halinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Suçun, aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, işlenmesi halinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz"* denilmiş ve

işyerindeki cinsel tacize verilecek olan ceza, normal zamanlardakine oranla artırılmıştır. Böylelikle kadınların işyerinde çalışırken tacize uğramalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

- 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda bir değişiklik yapılmış ve Kanuna; *"Hane halkı içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur"* maddesi ilave edilmiştir. Böylelikle geçici nitelikte olan ve kadınlar tarafından üretilen bir kısım ürünlerin satışı, gelir vergisinden muaf tutulmuştur.
- 2011 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu da işverene cinsel tacizi önleyici yükümlülükler yüklemiştir. 417. Madde de; *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür"* ibaresi bulunmaktadır. Bu maddeye göre işveren pasif bir konumda olmaması kabul edilmiş ve cinsel tacize karşı aktif olarak görev almakla yükümlü tutulmuştur.
- Kadın istihdamını direkt olarak etkileyen en önemli kanun hiç şüphesiz 4857 Sayılı İş Kanunu'dur. Bu Kanun'da kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almasına ilişkin çok sayıda temel prensip ve uygulama benimsenmiştir. Bu uygulamaların en önemlileri şunlardır (Sarıeroğlu, 2011: 58);
  - İşverenlerin kadın ve erkeklere eşit davranması ilkesel olarak kabul edilmiş ve cinsiyete dayalı negatif ayrımcılık yasaklanmıştır.
  - Kadınların yeraltında ve su altında çalışmaları yasaklanmıştır.
  - Kadınların gece çalışmaları belirli bir standarda bağlanmış ve gerekli önlemlerin alınması amaçlanmıştır. Buna göre kadınların gece en fazla 7,5 saat çalışabilecekleri hükme bağlanmıştır.
  - Kadınların analık halinde çalışmaları düzenlenmiş ve süt izni getirilerek çalışmaları kolaylaştırılmıştır.

- Belirli bir sayının üzerinde kadın işçi istihdam edilen işyerlerinde çocuk bakım odası ve çocuk bakım yurdu bulunması zorunluluğu getirilmiştir.
- Kadınların işyerinde cinsel tacize uğramaları haklı fesih sebebi olarak kabul edilmiş ve maddi hakları korunmaya çalışılmıştır.

- 2018 yılında lağvedilen Başbakanlık tarafından muhtelif tarihlerde yayınlanan genelgelerle ile de kadın istihdamının artırılmasına, fırsat eşitliğinin sağlanmasına, ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ve mobbingin önlenmesine dair düzenlemeler getirilmiştir.

1.5.4. Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar

Çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yalnızca hukuki bir kısım düzenlemelere yer verilmesi yeterli olmamaktadır. Çalışma hayatı içerisinde kadınların etkin bir yere sahip olması ve yüksek oranda işgücü piyasaları içerisinde yer almalarını temin edebilmek için bir kısım aktif politika uygulamalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu uygulamaların bir kısmı, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik olmalı ve diğerleri de kadınların işgücü piyasalarında yer almaları için pozitif ayrımcılık içermelidir. Böylelikle kadınların toplumsal yükü hafifleyebilecek ve çalışma hayatı içerisinde yer almalarını engelleyen unsurlar bertaraf edilebilecektir. Ayrıca bu uygulamaların yalnızca kamu kurumları tarafından uygulanması da uygulamaların yaygınlaşması için yeterli olmayacaktır. Bu sebeple başta kamu kurumları olmak üzere sivil toplum örgütleri, üniversiteler, özel şirketler ve diğer özel kuruluşlar bu çabanın içerisine dahil edilmelidir. Konu Türkiye açısından incelendiğinde, özellikle son yıllarda kadın istihdamını artırmak ve kadınların çok daha fazla işgücü piyasaları içerisinde yer almalarını sağlamak için bir kısım önlemlerin alındığı ve uygulamaların benimsendiği görülmektedir. Her ne kadar kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını henüz istenilen seviyeye çıkaramamış olsa da önceki dönemlere göre bir iyileşmenin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu uygulamalar ana başlıklar halinde şu şekilde sayılabilir (Toptaş, 2015; 59-70);

- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından düzenlenen kadın istihdamını artırıcı politikalar,

- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından düzenlenen projeler,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen projeler,
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen projeler,
- Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi tarafından düzenlenen projeler,
- Kadın Merkezi (Ka-Mer) tarafından düzenlenen projeler,
- Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı tarafından düzenlenen projeler,
- Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV) Projeleri,
- "Teknolojide Kadın Hareketi" projesi,
- "Annemin İşi Benim Geleceğim" projesi,
- Kardelenler projesi,
- Kadınlara mikro kredi desteği,
- Kadın girişimcilere ilk adım kredisi,
- Evde çocuk bakımı projesi,
- "Teknoloji Melekleri" projesi,
- "Baba Beni Okula Gönder" projesidir.

İKİNCİ BÖLÜM
KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATI İÇERİSİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Çalışma hayatının aktif objesi olan işgücünün, ortalama yarısını kadınların oluşturduğu görülmektedir. Bu yüzden de işgücünden en yüksek seviyede verim elde etme amacına sahip olan ekonomilerde, erkek işgücü kadar kadın işgücünün de aktif bir şekilde kullanılması gereklidir. Aksi takdirde yalnızca erkek işgücünün üretim yapısını belirli bir seviyenin üzerine taşıması mümkün olmayacaktır. Yine toplumsal gelir eşitliği açısından kadınların çalışma yaşamı dışında kalmasının ortaya çıkaracağı olumsuz ve bozucu sonuçlar, ekonomik ve sosyal açıdan toplumu negatif yönde etkileyecektir.

Çalışma hayatında neredeyse hiçbir ülkede tam bir cinsiyet eşitliğinin sağlanabildiği söylenemez. Bu yüzden de dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınların istihdam edilebilmesine yönelik özel önlemlerin alınması ve uygulamaların cinsiyet eşitliğini sağlayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Böylelikle kadınların da üretim hayatı içerisinde süreklilik arz edecek şekilde yer almaları sağlanmış olacaktır. Ancak bunun için her toplumda tarihsel süreç içerisinde kadının yeri, konumu ve kendisine verilen değer iyi bilinmelidir.

2.1. Tarihsel Süreçte Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Kadınlar yaşamın başlangıcından bu yana geçen uzun zaman dilimi içerisinde, zamana ve toplumların sahip oldukları kültüre göre farklı yer ve konumlara sahip olmuşlardır. Gerek çalışma hayatında, gerekse de toplumu ilgilendiren diğer konularda sürekli olarak varlık göstermekle birlikte, cinsiyet eşitliği bağlamında hak ettikleri değeri görebildiklerini söyleyebilmek zordur. İstisnası olmakla birlikte genel olarak kadınlar toplumsal yaşam ve çalışma hayatı içerisinde erkeklere göre daha geri planda kalmışlardır. Yine bu geri kalmışlık düzeyi zaman ve mekana göre değişiklik göstermiştir. Günümüzde kadınların toplumsal rolünün ve üretime olan katkısının anlaşılabilmesi için öncelikle durumun tarihsel seyrinin ortaya konması önemlidir.

2.1.1. Geleneksel Toplum Yapısı İçerisinde Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Tarihin ilk çağlarında göçebe toplum yapısı, kadın ile erkeğin işbölümünü zaruri kılmıştır. Bu dönemde erkek toplayıcılık ve avcılık gibi dış işlerle ilgilenirken, kadın da çocukların bakımı, yemek ve benzeri ev ihtiyaçlarını yerine getirmiştir. İmkânların kısıtlı olması nedeniyle yalnızca kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen aileler bu şekilde görev paylaşımı yoluyla hayatlarını devam ettirmekteydiler. Bu dönemde ataerkil toplumlar olduğu gibi kadın egemenliğine dayalı anaerkil topluluklar da ortaya çıkmıştır (Aytaç vd. 2002: 18).

Göçebe toplum yapısından tarım toplumuna geçiş süreci toplumların ve ailelerin yaşamsal yapılarını önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu dönemde insanoğlu doğaya egemen olmaya başlamış ve fiziksel güç ön plana çıkmıştır. Bu durum kadının pasifleşmesine ve erkeğin egemen hale gelmesine neden olmuştur. Tarımda ilkel aletlerin kullanılmak zorunda oluşu erkeğin bu işlere yönelmesini zorunlu kılmıştır. Bunun karşılığı olarak da kadınlar, yemek ve temizlik yapmak, çocuk bakmak ve diğer geleneksel ev işleri ile uğraşmak zorunda kalmışlardır. Bu durum ataerkil aile yapısının tüm toplumlara yayılmasına neden olmuştur. Böylelikle toplumsal görev tanımları netleşmiş ve kadınlara ev ve aile yaşamına ilişkin görevler düşmüştür (Yaprak, 2003: 29).

Tarım ekonomisine dayalı yerleşik sistem dünya tarihi üzerinde çok önemli bir dönemi işgal etmiştir. Bu dönem içerisinde kadınların toplumsal statüleri hemen hemen hep aynı şekilde seyretmiştir. Özellikle orta çağ Avrupa'sında, kilisenin sosyal yapı üzerindeki hakimiyeti kadınlar açısından dezavantaj oluşturmuştur. Kilise, kadınların çalışmasına, onlara toprak verilmesine ve toplumsal yaşam içerisinde söz sahibi olmalarına karşı çıkmıştır. Yine pek çok zaman kutsal mekanlara dahi girişleri ya engellenmiş yada kısıtlanmıştır (Coşkun, 2007). Bu durumun sonucunda kadınlar hem çalışma hayatından çekilmek, hem de sosyal yaşam içerisinde ikinci sınıf bir konuma düşmek zorunda kalmışlardır.

Sanayi Devriminin ortaya çıkışına kadar kadınlar çalışma hayatında ve toplumsal yaşam içerisinde sürekli olarak ikinci planda kalmışlardır. X. Yüzyıla kadar hakimiyet

süren kölelik düzeninde özellikle Roma İmparatorluğu zamanında esas köleler kadınlardan oluşmaktaydı. Bu sürecin bitmesi ve Feodal toplum yaşamının ortaya çıkması ise kadınlara kısmi bir özgürlük kazandırmış ancak yine de kabul edilemez çalışma şartları karşılığında çok düşük ücret alınmasına sebep olmuştur. XV. Yüzyıl ve sonrasında kadınlar ticaretin daha fazla içerisinde yer alabilme imkânı bulmuşlardır. Özellikle soylu ailelerden gelen kadınlar bu imkâna daha fazla sahip olmuşlardır. Ancak yine de kadın erkek eşitliğinin bu dönemde sağlanabildiğinin söylenebilmesi mümkün değildir. Kadınlar her koşulda erkeklerden daha düşük ücretler almakta ve daha zorlu işlerde çalıştırılmaktaydılar. Yine evsel işler de kadınların yaşamını ayrıca zorlaştırmaktaydı. Bu dönemlerde kadınların en fazla yaptıkları işlerin çamaşırcılık, terzicilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi işler olduğu görülmektedir (Opitz, 2005: 285).

2.1.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası Dönemde Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Sanayi devrimi, insanlık tarihinin en önemli dönüşümlerinin birini oluşturmaktadır. 1982 yılında James Watt'ın buharlı makineyi icat etmesi ile başlayan süreç, tüm dünyada üretim ve yaşamsal anlamda köklü bir değişime neden olmuştur. Bu döneme kadar tarım toplumu karakteri sergileyen toplumsal yapılar sanayi toplumuna evirilmeye başlamıştır. Kitlesel üretimin mümkün hale gelmesi ile birlikte köy ve kırsalda kentlere göç başlamıştır. Daha fazla üretimi mümkün hale getirmek için çalışma saatleri uzamış ve özellikle sanayi devriminin ilk ortaya çıktığı dönemde gayri insani çalışma şartları çalışma hayatına egemen olmuştur.

Sanayi devriminin bu etkileri, kadınların yaşam şeklini de önemli ölçüde etkilemiştir. Tarımsal üretim şekillerinin de değişmesi ile birlikte işsiz kalan kadınlar kentlere göç etmeye başlamış ve sanayi içerisinde özellikle vasıfsız işlerde istihdam edilmeye başlanmıştır. Başlangıçta günde 12 saat çalışmak zorunda kalan kadınlar, ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Ayrıca kadın işgücünün vasıfsız olması nedeniyle tarım sektöründen gelen kadınların yarısına yakınının temizlik ve benzeri işlerde çalıştığı bilinmektedir. Yine de sanayi devrimi ile birlikte kadın istihdamı gözle görülür bir şekilde artmıştır. Devrim öncesinde İngiltere'de % 35 olan kadın

istihdamının devrim sonrasında % 45'lere geldiği bilinmektedir (Özer ve Biçerli, 2004: 57).

Sanayi devrimi yalnızca kadınların köylerden kentlere göç etmesine veya vasıfsız işlerde çalışmasına neden olmamıştır. Aynı zamanda erkeklerde sanayi üretiminde çok ağır şartlarda çalıştıklarından dolayı, şehrin ağır yaşam şartları içerisinde tüm ev işlerinin görülmesi, çocukların bakımı ve benzer konularda da kadınların yükleri artmıştır. Kadınların erkeklere göre çok daha düşük ücretle çalıştırılmalarından dolayı erkekler para kazanma aracı olarak kabul edilmiş ve geri kalan işlerin tamamı kadınların üzerine kalmıştır. Ancak yine de işverenler tarafından kadınlar ucuz işgücü olarak görülmüşler ve özellikle savaş gibi erkek işgücünün kısıtlandığı dönemlerde istihdam için başvuru kaynağı olmuşlardır (Pınarcıoğlu, 2006: 29).

Sanayi devriminin ilerleyen yıllarında çalışma şartlarının olgunlaşması ve ilk göç dalgası ile şehre gelen kadınlarının niteliklerinin artması nedeniyle kadınların toplumsal yaşam ve çalışma yaşamı içerisindeki ağırlıkları artmıştır. Özellikle tekstil sektörünün çok hızlı bir biçimde gelişme göstermesi, kadınların bu sektörde yoğun olarak istihdam edilmesini sağlamıştır. Ancak istihdam artışı, ücret ve diğer özlük haklarına aynı şekilde yansımamış ve cinsiyete dayalı ücret düşüklüğü aynı şekilde devam etmiştir. Bu arada liberal ekonomik görüşün ağırlık kazanması da yasal düzenlemelerin gerektiği ölçüde olmasını önlemiştir. Liberal devlet anlayışı içerisinde arz talep dengesinin sağlanması ile ortaya çıkan ücretler, kadınları göreceli olarak geri planda kalmasına neden olmuştur. Ancak süreç içerisinde yavaş yavaş çalışma koşulları, saatleri ve ücretler başta olmak üzere çalışma hayatına ilişkin pek çok konuda düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu düzenlemelerden en fazla nasibini alan kesimlerin başında da kadın işgücü gelmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198).

1. ve 2. Dünya Savaşı'na gelindiğinde; savaşın dünya üzerinde çok geniş bir coğrafyaya yayılmış olması, savaşların uzun sürmesi ve asker gücünün önemi gibi nedenlerden dolayı kadınlar hem toplumsal yaşam içerisinde hem de çalışma hayatı içerisinde çok daha geniş bir role sahip olmuşlardır. Yüksek sayıda kişinin zorunlu olarak askere alınması, işgücü piyasalarında önemli bir boşluk oluşturmuştur. Bu

boşluğun doldurulması görevi ise kadın işgücüne kalmıştır. Gerek vatanseverlik duygusu gerekse de gelir elde etme isteği ve ihtiyacı, kadınların çalışma hayatına olan ilgisini artırmıştır. Bu durum yalnızca kadınların daha fazla ücret geliri elde etmesine yol açmamış, aynı zamanda toplumsal açıdan da onları, çok daha faal bir konuma getirmiştir (Türkiye Bilim Sitesi, 2007).

2. Dünya savaşı sonrasında dünya çapında ortaya çıkan ekonomik toparlanma genel anlamda büyüme ve kalkınma hızını artırmıştır. Bu durumdan nasibini alan kadın işgücü de her geçen yıl daha yüksek oranlarda istihdam edilir olmuştur. Fordist üretim yöntemlerinin genişlemesi ile birlikte nitelikli kadın işgücü ile birlikte bir kısım mesleki eğitimleri edinebilmiş olan vasıfsız işgücü piyasaları içerisinde yer alma fırsatı bulmuştur. Özellikle savaş sonrası sosyal korumacı politikalar ve devletin piyasaya yönelik müdahaleleri de kadınların çalışma hayatından doğan haklarının korunması noktasında yararlı olmuştur. Her ne kadar 1970'li yıllarda Dünya Petrol Krizi ile başlayan ve tüm dünya ekonomilerini olumsuz yönde etkileyen bir kısım olumsuz değişimler olsa da, genel olarak savaş sonrası dönemin kadınlar açısından hem toplumsal hem de çalışmaya yönelik olumlu bir süreci içerisinde barındırdığı görülmektedir (Özerli ve Biçerli, 2004: 59).

2.1.3. Küreselleşme Sonrası Dönemde Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Dünyadaki teknolojik ve bilimsel gelişmeler neticesinde daha önce dünya tarihinde hiç görülmemiş bir süreç başlamıştır. Küreselleşme olarak adlandırılan bu süreçte varlığı değişmez bir veri olarak kabul edilen pek çok değer tarihe karışmış ve onların yerine ilk defa ortaya çıkan kavramlar kullanılmaya başlanmıştır. Küreselleşmenin kadınlar üzerindeki etkisinin anlaşılması için öncelikle küreselleşmenin detaylı bir şekilde tanımlanması gerekecektir. Küreselleşme; *"Ekonomik, toplumsal, siyasi değişmelerle ülkelerarasında oluşan yakınlaşma sonucunda uluslararası mal, hizmet ve sermaye pazarlarının hatta bilgi ve kültürlerin de bütünleşme süreci"* olarak tanımlanabilir (Karaçay, 2011: 32). Daha farklı bir bakış açısı ile de küreselleşme; *"Ülkeler arasındaki ekonomik, siyasi, sosyal ilişkilerin yaygınlaşması ve gelişmesi,*

ideolojik ayrımlara dayalı kutuplaşmaların çözülmesi, farklı toplumsal kültürlerin, inanç ve beklentilerin daha iyi tanınması, ülkeler arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması gibi farklı görünen ancak birbirleriyle bağlantılı olguları içeren, bir anlamda maddi ve manevi değerlerin ve bu değerler çerçevesinde oluşmuş birikimlerin milli sınırları aşarak dünya çapında yayılması" şeklinde ifade edilmektedir (Özkıvrak ve Dileyici, 2001: 134).

Küreselleşmenin çalışma hayatı üzerindeki en önemli etkisi, ulusal ekonomi ve istihdam planlarının önemini kaybetmesi olmuştur. İşgücü mobilitesinin artması nedeniyle farklı ülkelerde istihdam imkânları ortaya çıkmıştır. Bu mobiliteden yararlanmayı başarabilen kadınlar özellikle gelişmiş ülkelerde iş bulabilme imkânına kavuşmuşlardır. Yine esnek ve atipik çalışma koşullarının ortaya çıkması, standart çalışma koşullarına uyamadığı için işgücü piyasaları dışında kalmak zorunda kalan çok sayıda kadının kendisine uygun bir işte çalışabilmesinin yolunu açmıştır. Böylelikle pek çok kadın ücretsiz aile işçiliğinden ekonomik gelir getiren işlere yönelme imkânına sahip olmuştur (Tarcan, 2000: 9).

Küreselleşme ile birlikte cinsiyet ayrımcılığına yönelik uygulamalar gücünü kaybetmiş ve cinsiyet eşitliği çalışma yaşamı içerisinde çok daha etkin hale gelmiştir. Özellikle hukuksa önlemlerin bu konuda etkin olduğu söylenmelidir. Yine tüm dünya çapında tarım ve sanayi sektörünün toplam iş hacmi içerisindeki oranının azalması ve hizmet sektörünün genişlemesi de kadın istihdamının artmasına yardımcı olmuştur. Ayrıca nitelikli işgücüne olan ihtiyaç, cinsiyeti dikkat edilecek bir unsur olmaktan çıkarmış ve eğitimli kadın işgücü kolaylıkla iş bulabilir hale gelmiştir. Bu üç etken, kadınların pek çok işkolunda erkeklerden daha yüksek bir oranda istihdam edilmesine yol açmıştır (Kumbetoğlu, 2000: 60-61).

Küreselleşme ile birlikte dış ticaret yapısının değişmesi de kadın istihdamının yapısını ve hacmini değiştirmiştir. Dış ticaret engellerinin kalması ile kıt kaynaklar daha verimli bir şekilde kullanılır hale gelmiştir. Bu durum istihdama da yansımış ve aynı kaynak yapısı içerisinde istihdam edilen kişi sayısı artış göstermiştir. Bu artıştan en fazla pay sahibi olan kesim ise kadınlar olmuştur. Yine gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan

ülkelere yönelik sermaye hareketleri bu ülkelerdeki toplam istihdamı ve kadın istihdamını artırmıştır (Sandalcılar ve Yalman, 2012: 49-50).

Küreselleşme ile birlikte fordist üretim sistemlerinin geçerliliğini yitirmesi ve talebe göre üretim şeklinin ortaya çıkması, standart çalışma biçiminden esnek çalışma biçimine geçişin hızlanmasına neden olmuştur. Bu durum en fazla kadın istihdamını etkilemiştir. Zira erkek işgücü, sahip olduğu maddi yükümlülüklerin sürekliliğinden dolayı standart çalışma tipine ihtiyaç duymaktadır. Ancak kadınların esnek çalışma sistemine uygun yapıları, bu alanda daha fazla istihdam edilebilmelerine neden olmuştur. Böylelikle bir yandan ailevi sorumluluklarını yerine getiren kadın diğer yandan da kalan sürelerini çalışarak değerlendirme fırsatı bulmuşlardır. Dolayısı ile esnek çalışma tipinin kadın istihdamı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenmelidir.

Küreselleşme ile birlikte ekonomik krizler de küreselleşmiş ve ülkeler üzerindeki etkisi derinleşmiştir. Bu etkiden tüm işgücü olumsuz yönde etkilenmekle birlikte kadınların ekonomik krizlerden çok daha fazla etkilendikleri bilinmektedir. Genellikle ekonomik kriz dönemlerinde geleneksel olarak öncelikle kadınlar işten çıkarılmaktadır. Yine bu gibi durumlar da sosyal güvenceden yoksun olarak kadınların çalışma oranı artış göstermektedir. Kadınların iş bulma hususunda karşılaştıkları zorluklar, bu durumu kabullenmelerine neden olmaktadır (Akgöz ve Balta, 2015: 3-5). Ekonomik krizlerin olumsuz etkileri ile kıyaslanmayacak seviyede de olsa kadın istihdamı üzerinde bir kısım olumlu etkileri de olmaktadır. Kriz nedeniyle işsiz kalan erkeklerin eşleri ve aynı evde yaşayan diğer kadınların evin geçimini sağlayabilmek için işgücü piyasalarına girdikleri görülmektedir. Böylelikle daha önce çalışma hayatı içerisinde yer almayan bu kişiler çalışmaya başlamaktadırlar. Elbette ki bu istihdamın düşük özlük hakları ve çoğunlukla sosyal güvenceden yoksun olarak gerçekleştiği söylenmelidir (Moghadam, 2005: 20-21).

2.1.4. Bilgi Toplumunda Kadının Toplum ve Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Bilgi toplumu, *"Yeni temel teknolojilerin gelişimiyle bilgi sektörünün, bilgi üretiminin, bilgi sermayesinin ve nitelikli insan faktörünün önem kazandığı, eğitimin sürekliliğinin ön plana çıktığı, iletişim teknolojileri, bilgi otoyolları, elektronik ticaret*

gibi yeni gelişmeler ile toplumu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal açıdan sanayi toplumunun ötesine taşıyan bir gelişme aşaması" olarak tanımlanabilir (Aktan, t.y.).

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan bilgi toplumu yalnızca bilgiyi önemli hale getirmemiş, aynı zamanda bilgiyi yaşamın ve çalışma hayatının merkezine yerleştirmiştir. Bu hızlı değişim öncelikle üretim yapısını değiştirmiştir. İleri teknoloji üretimin hemen hemen her alanına hâkim olmaya başlamış ve vasıfsız işgücünün gerçekleştirdiği çalışmalar giderek artan bir oranda makinelere devredilmiştir. Bunun sonucunda da işgücüne yönelik olarak cinsiyet ayrımcılığından ziyade niteliksel ayrımcılık ön plana çıkmıştır. Yüksek nitelikli işgücü cinsiyetten bağımsız olarak istihdam edilebilme imkânına kavuşmuştur.

Bilgi teknolojisinin kadın istihdamı üzerinde iki ayrı şekilde etki gösterdiği söylenebilir. Bunlardan ilki nitelikli kadın istihdamına yöneliktir. Nitelik kadın işgücü, yalnız kendi ülkesinde değil dünyanın pek çok yerinde aranılan ve tercih edilen bir konuma gelmiştir. Cinsiyetten bağımsız olarak ortaya çıkan işgücü talebinin yegane ayırıcı unsuru nitelik olduğundan cinsiyetin önemi giderek azalmıştır. İkinci etki ise niteliksiz veya düşük nitelikli kadın işgücü üzerinde ortaya çıkmıştır. Zaten istihdam edilmekte zorluk çekilen bu grup işgücünün değeri bilgi toplumu çağında iyice azalmıştır. Sonuçta da bu kişiler ya çok düşük ücretle ve güvencesiz bir şekilde çalışmak zorunda kalmakta yada tamamen işsiz kalmaktadırlar. Dolayısı ile bilgi toplumu çağında kadın işgücünün istihdam durumuna yön veren en önemli unsurun çağın gerekleri ile örtüşen nitelikler olduğu söylenebilecektir.

2.2. Çalışma Hayatında Kadının Konumuna İlişkin Değerlendirmeler

Çalışma hayatı içerisinde kadının yerini belirleyen birbirinden farklı çok sayıda etken bulunmaktadır. Bu etkenlerin bir kısmı; kadınların fizyolojik, psikolojik veya toplumsal özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Diğerleri ise toplumun kadına olan bakış açısı, ekonomik konjonktürel durum ve yasal mevzuatla ilgilidir. Tüm bu hususların ortak bir bileşimi sonucunda kadınların çalışma hayatı içerisinde ne oranda yer alma imkânı bulacakları ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan

ülkeler arasındaki farklılıkların değerlendirilmesinde, bu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

2.2.1. Kadınların Çalışma Hayatı İçerisinde Yer Alma Sebepleri

Kadınların işgücü piyasaları içerisinde yer almayı tercih etmelerinin pek çok sebebi bulunmaktadır. Bu sebeplerin başında gelen ekonomik sebepler, konunun geleneksel yönünü oluşturmaktayken, diğer sebepler ise daha çok son yüzyıl içerisinde ortaya çıkan modern sebepler arasında gösterilmektedir. Her kadın için bu nedenler değişiklik göstermektedir.

2.2.1.1. Ekonomik Sebepler

Kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almak istemesinin en temel sebebi, ekonomik istek ve kaygılardır. Kadınlar gerek kendi yaşamlarını devam ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılamak, gerekse de ailevi gereksinimlerini gidermek amacıyla çalışma hayatı içerisinde yer alırlar. Günümüzde ihtiyaçların çeşitliliğinin artması ile birlikte bir ailenin elde etmesi gereken gelir düzeyi oldukça yükselmiştir. Bu sebeple ailede tek bir kişinin çalışması, ailenin gereksinimlerini sağlamak için çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Bu eksikliğin giderilmesi ve daha müreffeh bir hayata sahip olmak için kadınlar da çalışmakta ve ev bütçesine katkıda bulunmaktadırlar. Böylelikle diğer pek çok konuda olduğu gibi ekonomik yükümlülükler konusunda da iş bölümü gerçekleşmiş olmaktadır (Koray, 1999: 12).

Kadınların çalışmalarının altında yatan bir diğer ekonomik sebep ise ekonomik bağımsızlığın kazanılmasına yöneliktir. Kadınların başta eşleri olmak üzere diğer aile bireylerine bağımlı olmamaları için çalışmaları ve gelir elde etmeleri gerekmektedir. Çoğu zaman yaşamsal bağımsızlığın ekonomik bağımsızlıktan geçtiği göz önünde bulundurulduğunda, kadınların çalışmayı tercih etmelerinin altında yatan psikolojik sebepler çok daha iyi anlaşılacaktır (KA-DER, 2004: 35). Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar hem bu bilinç düzeyine sahip olduklarından hem de daha kolay istihdam edilebileceklerinden dolayı çalışmayı ve gelir elde etmeyi tercih ederler.

2.2.1.2. Kültürel Sebepler

Kadının çalışmak istemesinin bir diğer boyutunu sosyal ve kültürel sebepler oluşturmaktadır. Sosyal yaşam ve kültürel değerler her geçen gün artan bir hızla değişim göstermektedir. Bu değişimden kadınlar da nasibini almaktadır. Geleneksel toplum yapısı içerisinde kadınların ev işleri ve benzeri uğraşlarla vakit geçirmeleri doğal karşılanırken, günümüzde ise kadınların çalışması doğal bir süreç olarak kabul edilmektedir.

Toplumsal sistemler her ülke için ve her zaman diliminde değişime gebedir. Bu değişim içerisinde günümüzde çalışma yaşamını belirleyen sistem liberal ve kapitalist sistemlerdir. Bu sistemler kadını, çalışma yaşamının aktif bir objesi olarak kabul etmiştir. Makro ekonomik sistemler erkekler kadar kadınların da çalışacakları düşüncesi üzerine kurulmuş ve bu sistemler toplumlar tarafından içselleştirilerek çalışma kültürü haline gelmiştir. Bu kültür içerisinde yetişen kadınlar da sosyal ve kültürel baskı ve yönlendirmeler sayesinde çalışmayı tercih etmektedirler (Koray vd. 1999: 10). Toplumun üretim yapısı ile kültürel durumunu birbirinden bağımsız olarak düşünebilmek mümkün değildir. Her iki unsur da birbirini etkilenme ve yine karşısındakinden etkilenme potansiyeline sahiptir. Kültürel unsurların da bu bağlamda sanayi toplumu ve bilgi toplumu üretim yapısından etkilendiği görülmektedir. Bu iki toplum yapısı cinsiyet ayırt etmeksizin çalışma düşüncesini içerisinde barındırır. Bu nedenle de toplumsal kültürel yapı, kadının aktif olarak işgücü piyasası içerisinde yer alması ve bir işte çalışması düşüncesini içerir (Koray vd. 1999: 11).

2.2.1.3. Psikolojik Sebepler

Günümüzde kadınlar, tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar eğitimli ve donanımlı bir konuma gelmişlerdir. Bilgiye ulaşımın kolaylaşması ve kadınların ortalama eğitim seviyesinin yükselmesi bu sonucu doğurmuştur. Ancak bu değişim, kadınların psikolojik tatmin sağlamalarını da zorlaştırmış ve bir kısım gereksinimlerin varlığını zorunlu kılmıştır. Bu zorunlulukların başında da çalışma hayatında yer almak gelmektedir.

Modern toplum içerisinde yetiştirilen kız çocuklarına genel olarak ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeleri ve kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir meslek sahibi olmaları fikri, ebeveynleri tarafından empoze edilmektedir. Bu yetiştiriliş biçimi ile büyüyen kız çocukları, çalışma hedefini hayatlarının öncelikli bir noktasına yerleştirmektedir. Böylelikle öncelikle meslek sahibi olabilecekleri bir eğitim almayı, sonrasında da bu eğitimden yararlanarak çalışma hayatı içerisinde bir yer edinmeyi amaçlamaktadırlar. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar da; yine kendilerine uygun işlerde çalışarak çalışan kadın statüsüne sahip olmaya yönelmektedirler. Günümüzde çalışmayan kadınların psikolojik açıdan çalışan kadınlara göre kendilerini çok daha yetersiz hissettikleri ve özgüven eksikliği yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesi için çalışmak, önemli bir tercih olarak ortaya çıkmaktadır.

Küreselleşme de kadınları psikolojik olarak çalışma hayatı içerisinde yer almaya zorlayan bir başka unsur olarak görülmektedir. Küreselleşme ile birlikte özellikle gelişmiş ülkelerde kadınlar yoğun bir çalışma temposu içerisinde yer almakta, bunun karşılığında da yüksek bir gelir düzeyine ulaşmaktadırlar. Böylelikle diğer ülkelerde yaşayan kadınlar bu durumu psikolojik bir hedef ve baskı unsuru olarak kabul etmekte ve kendilerini çalışma hayatına yönelme konusunda zorunlu hissetmektedirler.

2.2.1.4. Hukuksal Sebepler

Sanayi Devrimi ile birlikte uzun saatler boyunca güvencesiz ve düşük ücret karşılığında çalışma durumu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma tarzı tüm çalışanları zorlamış, ancak ailevi yükümlülükleri daha fazla olan kadın işgücü üzerinde çok daha fazla olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu durumun sürdürülebilir olmadığı görüldüğünden zaman içerisinde çalışma şartları yumuşatılmış ve işçilerin özlük haklarında iyileştirmeye gidilmiştir. Ancak işveren ve işgücü çalışma hayatının iki zıt kutbu olduğundan, her ikisinin ortak bir noktada buluşabilmesi kolay olmamaktadır. Bu durumun sonucu olarak, güçlü ve üstün bir konumda olan işverenlerin istedikleri bir çalışma ortamını oluşturabilmeleri imkânı ortaya çıkmaktadır. Başta kadın işgücü olmak üzere tüm çalışanlar da bu eşitsizlikten payına düşeni almak zorunda kalmaktadır (Kaya, 2009: 38).

Devletin en önemli görevleri arasında yer alan çalışma hayatının düzenlenmesi ve denetlenmesi görevi sanayi devriminden sonra daha anlamlı bir görev olmuştur. Hem işçi hem de işverenlerin haklarının korunması ve etkin bir üretim sisteminin oluşturulması için gerekli olan düzenlemelerin yapılması ile çalışma hayatı normal bir yapıya kavuşmuştur. Kadınlar açısından da öncelikle eşitsizlikler giderilmiş ve ardından pozitif ayrımcılık adı ile kadının kendine has özellikleri göz önünde bulundurularak buna uygun bir çalışma ortamı şekillendirilmiştir. Böylelikle kadınların hem ailevi görevlerini yerine getirmeleri, hem de çalışabilmeleri mümkün kılınmıştır.

Kadınların çalışmalarını teşvik eden düzenlemeler genel olarak incelendiğinde; daha kolay emeklilik imkânının sunulması, doğum izni, süt izni, hamilelikte farklı çalışma koşullarının sunulması, bir kısım çok tehlikeli işlerde çalışma sürelerinin kısıtlanması veya yasaklanması, ücretsiz izin hakkının verilmesi, kreş ve çocuk bakım evlerinin açılması gibi pek çok uygulama sayılabilir. her ülke kendi koşulları içerisinde kadınlara erkeklere göre farklı çalışma koşulları sunmaktadır. Böylelikle kadınların çalışma yaşamı içerisinde kalabilmelerine hukuki olarak da katkı sunulmaktadır (Adakale ve Ekonomi, 2005: 58).

2.2.2. Kadınların İşgücüne Katılma Modelleri

Kişiler çalışma hayatı içerisinde çok farklı şekillerde yer alabilirler. Bunlardan standart istihdam; belirli bir ücret ve diğer özlük hakları karşılığında tam zamanlı olarak çalışmayı ifade eder. Genel alışılageldik istihdam şekli bu olmakla birlikte, standart istihdamın sahip olduğu özelliklerden çok farklı özellikler arz eden de bir kısım istihdam modelleri bulunmaktadır. Cinsiyet ayırt etmeksizin ortaya çıkabilen bu istihdam şekilleri atipik istihdam modelleri olarak nitelendirilmektedir. Erkeklerde de görülen bu istihdam şekillerinin kadınlarda çok daha yaygın oluğu görülmektedir. Kadınlar; tam zamanlı olarak çalışma imkanı bulamadıkları yada bu şekilde çalışmayı tercih etmedikleri için aşağıda yer alan istihdam uygulamalarına başvururlar.

2.2.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma, atipik istihdam şekilleri içerisinde en eskilerinden birini oluşturmaktadır. Çalışan, işveren veya iş kaynaklı sebeplerden dolayı haftalık çalışma koşullarının tam zamanlı çalışma koşullarına göre önemli ölçüde düşük olarak belirlendiği bir istihdam şeklidir. Türk çalışma hayatı içerisinde de yasal bir zemini bulunan kısmi süreli çalışma da çalışan kişiler, çalıştıkları süreli ile orantılı olarak haklarını tam olarak elde ederler. Dolayısı ile tam zamanlı çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında yapısal bir farklılık bulunmaktadır. İşverenin her iki grup çalışana da aynı muameleyi yapması gerektiği İş Kanunu ile garanti altına alınmıştır (Koç ve Görücü, 2011: 149).

Çalışma hayatında oldukça fazla başvurulan bir çalışma yöntemi olan kısmi süreli çalışma şekli, kadın işgücünün de önemli tercihleri arasında yer almaktadır. Özellikle ailesel yükümlülüklere sahip, eğitim hayatı devam eden ve herhangi bir gerekçe ile tam zamanlı çalışma koşullarını tercih etmek istemeyen kadınlar bu şekilde üretime katkıda bulunabilmekte ve gelir elde edebilmektedir. Böylelikle bütün bütün çalışma hayatının dışında kalma ve gelirden tamamen yoksun kalma gibi bir riskten de kurtulmuş olmaktadırlar.

2.2.2.2. Evden Çalışma

Ev yaşamını devam ettirmek zorunda kalan kadınların en fazla tercih ettikleri çalışma şekillerinden biri evden çalışmadır. Ev içerisinde yapılabilen işlerin alınarak belirli bir zaman dilimi içerisinde teslim edildiği ve karşılığında yapılan iş ile orantılı bir ücret alındığı sistemi ifade eden evden çalışma sistemi, kendi içerisinde oldukça önemli özgürlükleri barındırmaktadır. Kadın işgücü bir yandan ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevlerini yerine getirirken diğer yandan da ev içerisinde çalışarak para kazanırlar. Evden çalışma sisteminin kadınlara sağladığı en önemli faydalar, çalışma programı ve yaşam tarzı üzerinde ortaya çıkmaktadır. Sürekli olarak işveren gözetiminde olmaksızın kendi ev ortamında çalışılması ve kendilerine verilen süre içerisinde istenildiği zaman işin yapılabilmesi önemli bir avantajdır (Tokol, 2000: 159). Bu nedenle evden çalışma

gençlerin, emeklilerin ve kadınların oldukça rağbet gösterdiği bir sistem olarak görülmektedir.

2.2.2.3. Tele Çalışma

Bilgi çağı ile birlikte özellikle ofis işlerinin önemli bir kısmı bilgisayar ortamında yapılır olmuştur. Bu gelişme kişileri ofis ve benzeri ortamlarda bulunma zorunluluğundan kurtarmıştır. İnternetin ve bilgisayarın olduğu her yerin bir çalışma ortamı haline gelmesi ile birlikte tele çalışma adı verilen çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tele çalışmayı *"İşyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli"* olarak tanımlamaktadır (Alkan Meşhur, 2010: 2).

Tele çalışmanın ortaya çıkması hem istihdam olanaklarını genişletmiş, hem de trafik sorunu, çevre kirliliği ve benzeri makro sorunların azalmasına yol açmıştır. Bu çalışma biçimini teşvik eden işyerlerinin çalışanlara bilgisayar temin ettiği ve intranet benzeri sistemler kurdukları bilinmektedir. Tele çalışma da aynı evden çalışma gibi kişilere belirli bir oranda zaman ve mekân açısından da serbestlik tanımıştır. Bu anlamda tele çalışma, evden çalışma ile benzerlik göstermektedir. Ancak tele çalışmanın evden çalışmaya göre en önemli farklılığı teknolojiyi kullanarak yapılmasıdır. Bu nedenle eğitimli kadın işgücü için standart dışı çalışma şekilleri içerisinde önemli bir alternatif olarak görülmektedir.

2.2.2.4. Ücretsiz Kadın İşgücü

Çalışma hayatının en önemli unsurlarının başında ücret gelmektedir. İşgücü; emeğinin karşılığında ücret geliri elde eder. Böylelikle işverene bağlı olarak çalışan ve kendisine verilen görevleri yerine getiren işgücü, bunun karşılığında ücret geliri elde eder. Ancak ücret gelirinin olmaması, çalışma olayının var olmadığını göstermez. Bazı durumlarda çalışma hayatına ilişkin diğer şartlar mevcut iken, ücret unsuru ortaya çıkmaz. Özellikle niteliksiz işgücü ve kadın işgücü bu durumla sıklıkla karşılaşır.

Ücretsiz işçilik, ücretsiz aile işçiliği ve benzeri isimlere sahip olan çalışma şeklinde ücret, çalışma hayatının eksik unsuru olarak ortaya çıkar.

Azgelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla görülen ücretsiz işçilikten en fazla nasibini alan kesim kadınlardır. Gerek ev işlerinin yapılması, gerekse de ailenin geçimini sağlamak için sürdürdüğü iş içerisinde yer almasına karşılık ücret alınmaması, kadınların sıklıkla karşılaştıkları bir durumdur. Bu bağlamda ev kadınlığı ve ücretsiz aile işçiliği iki ana başlık altında incelenebilir.

2.2.2.4.1. Ev Kadınlığı

Geleneksel aile yapısı içerisinde kadınların en fazla kendilerine yer buldukları alan, yaşanılan evlerdir. Evin günlük işlerinin görülmesi, çocukların bakımı, diğer aile fertlerinin ihtiyaçlarının karşılanması gibi işler genellikle kadınlar tarafından görülmektedir. Bu çalışma tarzında herhangi bir ücret veya güvence olmadığı gibi, çalışma şartları da her aileye göre değişiklik göstermektedir. Özellikle niteliksiz kadın işgücünün en fazla tercih ettiği çalışma şekli olarak ev kadınlığı gösterilebilir.

2.2.2.4.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Aileler, toplumun en küçük yapı taşı olarak yalnızca birlikte yaşamakla kalmazlar, aynı zamanda üretime de katkıda bulunurlar. Özellikle tarım toplumlarında ailevi çalışma tarzlarının çok yaygın olduğu görülmektedir. Birlikte bir işin başarılması ve gelir elde edilmesi amaçlanan tüm çalışma şekilleri de bu kapsamda kabul edilebilir. Bu sistem içerisinde kadınlar genellikle ev işlerinden arta kalan zamanlarında fiilen çalışır ve üretime katkıda bulunurlar. Böylelikle toplam üretim içerisinde bir pay sahibi olurlar. Ancak aile olmaktan gelen bir düşünce ile gelirden kadınlara özel bir pay verilmez. Yine takdir edilen herhangi bir ücret olmaz. Gelirin aile içerisinde kullanılıyor olması düşüncesinden hareketle kadınlar aile işlerinde gelir ve güvence olmadan çalışmak durumunda kalırlar. Ayrıca bu kişilerin çalışmaları resmi olarak kayıtlara girmediğinden ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar aynı zamanda işgücü piyasalarının dışında görünürler (Bozkaya, 2013: 77).

2.2.3. Kadın Çalışanların İş Yaşamı İçerisinde Karşılaştıkları Sorunlar

İşgücü; niteliği itibariyle heterojen bir yapı özelliğine sahiptir. Bu sebeple de her bir işgücünün sahip olduğu nitelikler ve istihdam edilebilirlik durumu birbirinden farklıdır. Bu farklılık açısından kadın işgücüne bakıldığında, gerek kendi fizyolojik özelliklerinden, gerekse de toplumun bakış açısından kaynaklanan bir kısım sonuçların kadınların istihdamı önünde engel oluşturduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu engel ve sorunların çoğunluğu çözülmüş ve bunun sonucunda istihdam oranları açısından cinsiyete dayalı farklılıklar yok edilmiştir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde bu farklılık ciddi boyutlardadır. Bu durumun en önemli sebepleri ise aşağıda açıklanan cinsiyete dayalı sorunlardır.

2.2.3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, işgücü piyasalarında en sık karşılaşılan sorunların başında gelmektedir. Bu sorunun üstesinden gelinebilmesi için öncelikle cinsel ayrımcılığın ne olduğunun bilinmesi gereklidir. Cinsiyet ayrımcılığı, *"Bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeği davrandığı veya davranacağın daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık)"* şeklinde tanımlanmaktadır (Başbakanlık KSSGM, 1999: 5). Cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkmasına neden olan pek çok durum bulunmaktadır. Bu durumların bir kısmı kadınların çalışma hayatına girmesini engellemekte, diğerleri ise düşük statüde çalışmalarına ve özlük hakları açısından hak ettiklerini alamamalarına neden olmaktadır. Yine çalışma süreci içerisinde ortaya çıkan bir kısım olumsuzluklar ise kadınların çalışma hayatından soğumasına ve çekilmesine sebebiyet vermektedir.

2.2.3.1.1. İstihdam Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı

Adam Smith; "Gerçekte kişiler arasında doğal olarak var olan yetenek farklılığı, düşündüğümüzden çok daha azdır." demektedir. Bu düşünce ile başta cinsiyet olmak üzere hemen hemen hiçbir unsurun kişilerin doğal yeteneklerini ciddi anlamda farklılaştırmadığını da vurgulamaktadır (Smith, 2004: 27). Ne var ki bu düşünce

geleneksel çalışma yaşamında karşılık bulmadığı gibi modern çalışma yaşamına da tam olarak ışık tutmamaktadır. Günümüz işgücü piyasalarında dahi cinsiyet temelli işe alım farklılıklarının olduğu ve diğer koşullar eşit iken, erkek çalışanların kadınlara tercih edildiği görülmektedir.

İş ve meslekler cinsiyet temelli bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda, gerçekten çok az bir iş ve meslek grubunda cinsiyet farklılığına dikkat edilmesi gerektiği görülmektedir. Bu istisnalar arasında genellikle fiziki güç gerektiren işler sayılabilir. Ancak bu durumun istisna olarak kabul edilmesi gerekmesine rağmen, neredeyse her sektörde istihdam tercihlerinin önemli belirleyicileri arasında cinsiyet unsurunun olduğu görülmektedir. Her ne kadar gerek iş görme, gerekse de işe devamlılık açısından erkek işgücünün daha verimli olduğuna yönelik yaygın bir düşünce bulunsa da, bu düşüncenin gerçeği yansıttığını söylemek zordur.

2.2.3.1.2. Ücret Yönünden Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadın istihdamına yönelik en önemli algıların başında, ucuz işgücü olmaları gelmektedir. Tarım toplumundan başlayan ve sanayi devriminden sonra da devam eden süreç içerisinde, işverenlerin kadınları daha düşük ücretlerle ve sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakarak çalıştırmaya çalışmaları, oldukça yaygın bir davranıştır. İşverenlerin bu durumu bir hak olarak görmeleri, sorunun çözümünü güçleştirmektedir. Yapılan araştırmalar; benzer nitelikteki kişilerin yalnızca cinsiyet farklılığından dolayı farklı seviyelerde ücreti kabul etmek zorunda kaldıklarını göstermektedir (TİSK, 2000: 3).

Kadın işgücünün işgücü piyasaları içerisinde ücret noktasında ikinci sınıf çalışan muamelesi görmesi ve çalışmalarının daha düşük bir ücret seviyesi ile karşılık bulması, pek çok soruna yol açmaktadır. Bu sorunların başında kadınların tam olarak ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamaları ve erkeklere olan maddi düşkünlüklerinin devam etmesi gelmektedir. Ücret eşitsizliği ile ataerkil aile yapısı devam etmekte ve kadın, çalışmasına karşılık erkeklere kısmen de olsa bağlı olarak yaşamaya devam etmek zorunda kalmaktadır. Ücret eşitsizliğinin sebep olduğu diğer bir sorun ise kadınların çalışma isteği ile ilgilidir. Ortalama ücret seviyesinin düşük olması, kadınların çalışma

hayatına girmesi konusunda çekimser davranmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatı, alternatif maliyet açısından çoğu zaman ev kadınlığı ile kıyaslanmaktadır. Bu kıyas sonucunda elde edeceği geliri yeterli görmeyen kadınlar, çalışmamayı tercih etmektedirler.

2.2.3.1.3. Mesleki Eğitim Yönünden Cinsiyet Ayrımcılığı

Mesleki eğitim; kişilerin çalışma hayatında verimliliklerini artıran, bu kişilerin kariyer yolunda daha başarılı olmasını sağlayan ve makro ekonomik anlamda da ülkenin iktisadi kalkınmasına katkı sağlayan önemli bir kavramdır. İşgücü piyasalarında mesleki eğitime kolaylıkla ve eşitliğe dayalı bir biçimde ulaşılmasının sağlanması, oldukça önemlidir. Özellikle cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın olmaması ve kadınların da erkekler kadar mesleki eğitim olanaklarına ulaşabilmeleri gereklidir.

Mesleki eğitim her zaman önemli bir kavram olmuştur. Ancak bilgi çağında bu kavramın önemi daha da artmıştır. Günümüzde işlerin tamamına yakınının bilişsel seviyede gerçekleştirilmesi, eğitim ve bilginin önemini artırmıştır. Bu sebeple de bilgiden yoksun bir işgücünün istihdam edilmesi oldukça zor bir hale gelmiştir. Kadınların mesleki eğitime ulaşmalarındaki zorluk da kendilerine işsizlik riski olarak geri dönecektir (Aktürk, 2005: 293).

Mesleki eğitim işverenler açısından maliyet anlamına gelmektedir. Bu yüzden işverenler, genellikle mesleki eğitim olanaklarını, daha uzun süre çalışacaklarını düşündükleri erkek işgücüne sunmaktadırlar. Ancak bu tercih, kadınların mesleki eğitime ulaşabilme noktasında yetersiz kalmalarına yol açmaktadır. Bunun sonucunda da verimlilikleri düşmekte ve erkek çalışanlara göre işverene olan maliyetleri yükselmektedir. Dolayısı ile işsizlik riski ile karşı karşıya kalmakta veya çok daha düşük ücret ve güvencesiz çalışma koşulları ile çalışmak durumunda kalmaktadırlar.

2.2.3.1.4. Kariyer Yönünden Cinsiyet Ayrımcılığı

İşgücünün çalışma hayatına yönelik en önemli hedeflerinin başında gelen kariyer imkânları gelmektedir. Ancak bu konuda da işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı bir

kısım ayrımcı uygulamalar bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının kariyer yolculuğuna olan olumsuz etkisi cam tavan sendromu olarak da ifade edilmektedir. Cam tavan sendromu kavramı ilk defa 1986 yılında Hymovitz ve Schellhard tarafından Wall Street Journal'ın "İş Yaşamında Kadın" konulu bir haberinde kullanılmış ve *"Devlet ve şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller"* şeklinde tanımlanmıştır (Lockwood, 2004). Cam tavan sendromu, adından da anlaşılacağı üzere kadınların kariyer basamaklarında önlerine çıkan görünmez engelleri ifade etmektedir. Bu engeller tanımlanamadığından kolaylıkla üstesinden de gelinemez. Sonucunda da kadınlar kariyer basamaklarında erkeklere göre çok daha yüksek bir oranda elenirler. Cam tavan sendromu kadın çalışanlara zarar veren bir unsur olmakla birlikte aynı zamanda örgütün de işgücü potansiyelinden gereğince faydalanamamasına neden olur ve önemli örgütsel zararlara yol açar (Dreher, 2003: 542).

2.2.3.2. Cinsel Taciz

Cinsel taciz; kadınların işgücü piyasalarından uzaklaşmasına neden olan en önemli sorunların başında gelmektedir. Genellikle cinsel tacize maruz kalan kadınlar, bu durumu dile getirmek ve şikayet etmek yerine sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Özellikle kendilerinin suçlanacağı düşüncesi nedeniyle gizleme davranışları çok sık olarak görülmektedir. Çalışma hayatında cinsel taciz olaylarının gizlenmesi sebebiyle de, iş yaşamında cinsel tacizin ağırlığı net olarak bilinememektedir. Ancak tahminler, yasal verilerde yer alan rakamların çok ötesinde bir cinsel taciz durumunun olduğuna yöneliktir (Kocacık ve Gökkaya, 2015: 212).

Türk hukuk sistemi açısından konu incelendiğinde, Türk Ceza Kanunu'nda cinsel tacize yönelik hükümlerin bulunduğu görülmektedir. Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu da cinsel taciz nedeniyle işçilere haklı fesih imkânı vermiştir. Bu düzenlemeler, cinsel tacizin önlenmesi konusunda Türkiye'deki olumlu gelişmeler olarak görülmektedir (Can, 2010: 60).

Cinsel tacizin önlenmesi ve kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmasının önlenmesi için öncelikle kadınların cesaretlendirilmesi ve tacize karşı sessiz kalmaları

önlenmelidir. Böylelikle tacizin ortaya çıkacağı endişesi oluşacağından dolayı, bu potansiyele sahip olan kişilerin düşüncelerini fiiliyata dökmelerinin önüne geçilmiş olacaktır. Ayrıca hukuki müeyyidelerin de kişileri cinsel taciz düşüncesinden uzak tutacak kadar sert bir yapıda olması gereklidir. Böylelikle bir yandan cinsel taciz eğilimi azalacak diğer yandan da var olan cinsel tacizlerin ortaya çıkması ve cezalandırılması sağlanacaktır.

2.2.3.3. Psikolojik Taciz (Mobbing)

En az cinsel taciz kadar kadınları çalışma hayatından soğutan uygulamalardan biri de mobbingdir. Mobbing; "Sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranış" olarak tanımlanmaktadır (TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu, 2011: 6). İşyerlerinde herkesin mobbinge maruz kalma ihtimali bulunmasına karşılık kadınların bu konuda dezavantajlı oldukları bilinmektedir. En fazla maruz kalınan mobbing şekilleri; işlerin sürekli olarak eleştirilmesi, kişi yokmuş gibi davranılması, duygu ve düşünceleri ile alay edilmesi, cinsel ima veya tacizde bulunulması, kişilere verilen işlerin gerektiği şekilde yapılmadığından bahisle geri alınması ve kişilere yetenekleri ile uyumsuz işlerin verilmesi olarak sayılabilir (Çobanoğlu, 2005: 24). Bu sorunlardan erkek çalışanlar da nasibini almakla birlikte, kadın çalışanların çok daha fazlaca etkilendikleri bilinmektedir.

Mobbing konusu henüz tüm detayları ile algılanabilmiş bir kavram değildir. Gerek tespiti, gerekse de cezalandırılması konusunda bir kısım zorluklar bulunmaktadır. Çoğu zaman mobbinge mazur kalan kişiler de bunun bir sorun olduğu kanaatine varıp gerekli hak arayışına girmemektedirler. Bu durum; mobbingin zararlarını artırmaktadır. Özellikle kadın işgücü, sayısal açıdan ve fiziksel anlamda erkek işgücüne göre zafiyete sahiptir. Bu zafiyet; kadınların erkeklere göre çok daha yüksek oranda mobbinge maruz kalmasına neden olmaktadır. Böylelikle çalışan kadınlar psikolojik olarak çok daha fazla yıpranmakta ve çalışmaktan vazgeçebilmektedirler.

2.2.3.4. İş Güvencesinin Olmaması

İş güvencesi, çalışanlar için en az ücret ve diğer koşullar kadar önemli bir kavramdır. İşgücünün genellikle tek gelir kaynağı ücrettir. Bu sebeple gelirin kesilmesi işgücünün yaşam standartlarını hızlı bir şekilde düşürecektir. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan kişilerde bu düşüş yalnızca kişinin kendisini değil, aynı zamanda ailesini de doğrudan etkileyecektir. Yapılan araştırmalar kadınların erkek çalışanlara göre daha düşük bir üş güvencesine sahip olduklarını göstermektedir. Bu nedenle işyerlerinde çalışan kişi sayısının düşürülmesine karar verildiğinde genellikle ilk olarak kadın çalışanlar işten çıkarılırlar (TİSK, 2009). Sonuçta da kadın işgücü, elinde olmayan sebeplerle her an için işsiz kalma riski ile karşılaşma riskine sahiptir.

2.2.3.5. Ailevi Yükümlülükler ile Çalışma Şartlarının Uymaması

Kadınlar iş yaşamı dışında da bir kısım görevlere sahiptirler. Bu görevlerin başında ailevi görevler gelmektedir. Ailevi görevlerin bir kısmı yapısal olarak yalnızca kadınların yapabilecekleri görevlerden oluşmaktadır. Bu görevler; doğum, emzirme ve benzeri görevler olarak da sıralanabilir. Diğer görevler ise özellikle geleneksel toplum yapısından kaynaklanan ve toplumun kadının yapması gerektiğine hükmettiği görevlerden oluşmaktadır. İlk sırada yer alan görevlerin devredilebilme imkanı bulunmazken, ikinci sıradaki görevlerin aile yapısına göre paylaştırılabilmesi mümkündür.

Kadınların çalışma hayatında yer alabilmesi ancak ailevi görevleri ile uyumlu bir iş bulabilmelerine bağlıdır. Özellikle evli, çocuk sahibi veya ailenin diğer fertlerinin bakımı ile görevli olan kadınların bu konuda zorluk çektikleri görülmektedir. Şartların uymaması nedeniyle kadınlar ya iş yaşamının tamamen dışında kalmakta yada tam zamanlı çalışma şeklinin dışındaki çalışma şekillerine yönelmektedir. Bu durum da başta ücret kaybı ve sosyal güvencesizlik olmak üzere pek çok dezavantajlı durumu beraberinde getirmektedir (Aytaç vd. 2002: 32).

2.2.3.6. İşe Ara Verme Zorunluluğu

Kadınların işgücü piyasaları içerisinde yer almalarının önündeki bir diğer engel de, zaman zaman çalışmaya ara vermek zorunda olmalarıdır. Esasen cinsiyet fark etmeksizin her çalışan, çeşitli sebeplerden ötürü çalışma hayatı dışına çıkmak zorunda kalabilir. Ancak sebepler açısından değerlendirildiğinde; kadınları çalışma hayatı dışına iten sebeplerin erkeklere göre orantısız bir şekilde fazla olduğu görülmektedir. Özellikle doğum, çocukların bakımı, ev işleri, aile bireylerinden bir tanesinin hastalanması, eşin işine bağlı olarak veya herhangi bir sebepten dolayı şehir değiştirme gibi sebepler kadınların iş yaşamına ara vermesine neden olabilir.

2.2.3.7. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınlara yönelik mobbing uygulamalarının genel olarak erkekler tarafından gerçekleştirildiği düşünülse de, durum her zaman bu şekilde olmayabilmektedir. Kadınların da hemcinslerine karşı uyguladıkları ve bunda zaman zaman son derece başarılı oldukları mobbing uygulamaları bulunmaktadır. Özellikle kraliçe arı sendromu adı ile de bilinen bir uygulama, kadın yöneticilerin ast pozisyonlarda bulunan kadınlara karşı uygulamış olduğu mobbing şeklini ifade etmektedir. *"Kadın liderlerin (bilinçaltında ve bilinçli olarak) kendi konumunu korumak için üst yönetim pozisyonlarındaki diğer kadınları uzaklaştırmaları"* olarak tanımlanabilecek (Janus, 2008: 12) kraliçe arı sendromunda kadın liderler, özellikle kendilerine rakip olarak gördükleri kadınların yükselmesini önlemek ve onları çalışma hayatı dışına itmek için özel bir gayret sarf ederler. Bu gayretin içerisinde onları yok saymak veya engeller çıkarmak sıklıkla görülen bir durumdur (Karakuş, 2014: 338).

2.2.4. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Unsurlar

Kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer alma durumlarını belirleyen çok sayıda unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar kişilerin kendilerine özel durumlarını ifade eder. Özellikle demografik özelliklerin bu konuda çok fazla etkili olduğu söylenebilir. Erkek çalışanları etkilemeyen pek çok unsurun kadınları etkilediği ve iş yaşamının dışına

taşıdığı görülmektedir. Kadınların iş yaşamına katılımını etkileyen en önemli unsurlar aşağıda belirtilmiştir.

2.2.4.1. Eğitim

Eğitim seviyesi, cinsiyetten bağımsız olarak kişilerin çalışma durumunu belirleyen önemli bir etkendir. Bununla birlikte özellikle kadınlarda eğitim seviyesi çalışma durumunu çok daha belirgin şekilde etkiler. Erkeklerin sahip olduğu toplumsal rol ve görevler, onları eğitim durumundan bağımsız olarak çalışmaya iter. Bir anlamda erkeklerin çalışması, toplumda zorunluluk olarak kabul edilmektedir.

Kadınların fiziksel güçleri ile iş yaşamında yer alma durumları çok fazla rastlanılan bir durum değildir. Bu sebeple kadınlar, az da olsa mesleki bir eğitim ve bilinç ile çalışmak zorundadır. Dolayısı ile kadın işgücünün verimliliğini belirleyen en önemli faktörün eğitim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Geçmiş dönemlerde eğitimden yoksun olan kadın işgücü düşük statülü işlerde de olsa istihdam edilme fırsatını bulmuştur. Ancak günümüzde bilgi toplumu çağında emeğin marjinal verimliliğini bilgi ve eğitim düzeyi belirlemektedir. Bu sebeple bilgi çağında eğitim seviyesi düşük olan kadınların iş bulabilmeleri ve sürekli olarak istihdam edilebilmeleri bir hayli zordur. Eğitim düzeyi arttıkça da bir yandan kadınların işgücüne katılımı artmakta, diğer yandan da ülkelerin büyüme ve kalkınma hızı yükseliş göstermektedir. Bu sebeple kadınların eğitim durumunun yalnızca mikro anlamda düşünülmemesi ve makro ekonomik veriler üzerinde de önemli bir belirleyici olduğunun göz önünde bulundurulması gereklidir (Palaz, 2005: 322).

2.2.4.2. Yaş

Yaş, kadınlarda işgücüne katılımı belirleyen önemli bir unsurdur. Kadınların işgücüne katılımına yönelik yapılan araştırmalar, kadınların işgücü katılımına yönelik M harfine benzer bir eğilimin bulunduğunu göstermektedir. Kadınlar 20'li yaşlardan itibaren işgücüne katılmaya başlamaktadırlar. Bu katılım, 30'lu yaşlarda en yüksek seviyeye çıkmakta ve sonrasında evlilik ve çocuk bakımı gibi sebeplerden dolayı düşüş göstermektedir. Daha sonra 40'lı yaşlarda tekrar yukarı doğru bir ivme kazanmakta ve

40-54 yaş arasında en yüksek seviyesine varmaktadır. Bu noktadan sonra emeklilik ve benzeri sebeplerden dolayı tekrar düşmektedir. İki aşamalı iniş çıkışların en önemli sebepleri olarak evlilik ve 0-6 yaş grubu çocukların bakımı gelmektedir. Çalışan kadınların önemli bir çoğunluğu çocukları belirli bir yaşa gelene kadar onlara bakmayı, sonrasında ise iş hayatına geri dönmeyi tercih etmektedirler (Çam, 2014: 55).

2.2.4.3. Medeni Durum

Medeni durum da aynı yaş gibi kadınların çalışma hayatı içerisinde yer alma durumunu belirleyen bir faktördür. Kadınların medeni durumları ile çalışmaları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar bu bağın oldukça kuvvetli olduğunu göstermektedir. Buna göre kadınlar bekar iken daha yoğun bir şekilde çalışma hayatı içerisinde yer almakta, ancak evlendikten sonra bu oranlar düşüş göstermektedir. Aynı yaş unsurunda olduğu gibi ailevi yükümlülüklerin işin içerisine girmesinin bu durumda etkili olduğu düşünülmektedir. Yine evlendikten sonra boşanan veya kocası vefat ettiği için dul kalan kadınlar da evlilere göre çok daha yüksek bir oranda çalışma hayatında yer almaktadırlar. Bu durum, dul kalan kadınların maddi yetersizliklerini giderme çabası ve yeni bir sosyal ortam oluşturma çabası olarak nitelendirilebilir. Sonuç olarak medeni duruma göre en düşük istihdam oranının evli kadınlarda görüldüğü gözlenmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49-51).

2.2.4.4. Kültürel Özellikler

İçinde bulunulan toplumun kültürel özellikleri ve toplumun çalışan kadına olan bakış açısı, kadın istihdamını şekillendiren önemli belirleyiciler arasında yer almaktadır. Özellikle geleneksel toplumların sahip olduğu kültür yapısı içerisinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların çalışmaları önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. *"Bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeği davrandığı veya davranacağın daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık)"* olarak tanımlanabilen cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları yüzünden toplum, önemli bir üretim faktörü olan işgücünün önemli bir

kısmından yararlanamamaktadır (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999: 5).

Geleneksel anlayış, modern düşünce sistemine dönüştükçe, kadınlara yönelik ayrımcı düşünceler de önemini kaybetmeye başlamıştır. Küreselleşme süreci ile birlikte dönüşüm hızının artması, yerel bazda ortaya çıkan ayrımcı ve dışlayıcı düşüncelerin sınırlarının daralmasına neden olmuştur. Ancak yine de; gelişmiş ülkelerin dışında kalan ülkelerde az yâda çok cinsiyet temelli ayrımcılığın çalışma hayatını etkilediği görülmektedir. Bu durum da kadınların çalışmasını engellemekte veya zorlaştırmaktadır.

2.2.4.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kişilerin sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmasını ifade eden kayıt dışı istihdam, denetimin yeterli olmadığı işgücü piyasalarının tamamında görülen bir sorundur. İşverenlerin işgücü maliyetlerini kısma amaçlı olarak kayıt dışılığa başvurmaları, çalışanların başta emeklilik olmak üzere pek çok haktan faydalanamamasına yol açmaktadır. Her iki cinsiyet için de kayıt dışılık önemli bir sorun olmakla birlikte kadınların bu uygulamaya daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Kadınların elde ettikleri ücretlerin erkeklere kıyasla düşük seviye olmasının yanı sıra güvencesiz bir şekilde çalışmak zorunda kalmaları, uzun süreli olarak işgücü piyasaları içerisinde yer almalarını zorlaştırmaktadır (Sarıeroğlu, 2007: 33-34). Ayrıca bu şekilde çalışmaya devam eden kişiler sosyal güvenlik uygulamalarından faydalanamamaktadır.

Kadınlarda kayıt dışı istihdamın görülmesinin en önemli sebebi, bu kişilerin marjinal verimliliklerinin düşük olmasıdır. Yapılan araştırmalar eğitim düzeyi düşük olan kadınlarda kayıt dışı istihdamın yaygın olduğunu ve eğitim seviyesi yükseldikçe kayıt dışılığın azaldığını göstermektedir. Bu durumun en önemli sebebi, eğitimli işgücünün yüksek bir verimliliğe sahip olması ve kayıt dışı çalışmak zorunda kalmamasıdır.

2.2.4.6. Yasal Düzenlemeler

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı düzenlemeler çok uzun bir geçmişe sahiptir. Özellikle Orta Çağ Avrupası'nda kilisenin de etkisi ile kadınları çalışma yaşamı dışında bırakacak çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Sanayi devrimi ve sonraki dönemlerde bu katı tutum yerini yavaş yavaş tarafsız bir anlayışa bırakmıştır. Modern toplum yaşamının ortaya çıkması ile birlikte de pozitif ayrımcılık yönüyle konuya bakılmaya başlanmış ve kadınların işgücü piyasaları içerisinde yer almaları ve istihdam oranlarının artırılması ile ilgili hukuksal önlemler alınmaya başlanmıştır.

Ülkelerin iş mevzuatları incelendiğinde, kadınlara yönelik farklı uygulamalara ve çalışma koşullarına yer verildiği görülmektedir. Türkiye'de de durum benzerlik göstermektedir. Kadınların erkeklerden daha erken emekli olması, gece çalışması, yer altı çalışması ve benzeri çalışma ortamlarda çalışmalarda kadınlara yönelik farklı uygulamaların benimsenmiş olması ve kıdem tazminatından kaynaklanan farklılıklar bu duruma örnek gösterilebilir. Ancak bazı uygulamaların kadınların çalışma hayatından kopmasına neden olduğu da düşünülmektedir. Örneğin kıdem tazminatı konusunda kadınlara evlendikten sonraki bir yıl içerisinde kıdem tazminatı ödenmesi hususu kadınları çalışma hayatından çıkmaya teşvik etmektedir (Özer ve Biçerli, 2004: 70). Bu gibi durumlara mahal vermemek ve kadın işgücünden en yüksek faydayı sağlayabilmek için hukuki düzenlemelerin ekonomik ve sosyal sonuçları çok iyi hesap edilmelidir.

2.3. Dünya'da ve Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Kadınlar, toplam dünya nüfusunun ortalama yarısını oluşturmaktadır. Bu durum kadınların tüketimde olduğu kadar üretimde de en az erkekler kadar pay sahibi olmasını gerektirmektedir. Gerçekten de dünyada çok eski dönemlerden bu yana kadınlar üretimin içerisinde yer almışlardır. Tarihin ilk çağlarından bu yana kadınların üretime yönelik katkıları yapısal olarak değişiklik göstermekte birlikte, sürekli olarak varlık göstermiştir. Ancak bu varlık ülkelerin gelişmişlik durumu ile kadınlara olan bakış açısına göre farklılaşmıştır. Böylelikle dünyanın çeşitli ülkelerinde kadınlar farklı şekil ve miktarlarda üretime katkı sağlama imkanı elde etmişlerdir.

Bu bölümde öncelikle dünyanın çeşitli kesimlerinde kadınların çalışma hayatı içerisindeki yeri incelenecek ve ardından da Türkiye'de kadınların işgücü piyasası içerisindeki durumu tartışılacaktır. Bu tartışma içerisinde eğitim, yaş ve kayıt dışılık gibi durumlar ele alınacak ve kadınların çalışmalarına yönelik sayısal veriler değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Böylelikle kadınların sahip oldukları özellikler ile istihdam durumları arasında ilişki kurulmaya çalışılacaktır.

2.3.1. Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Ülkeler, gelişmişlik ve kalkınmışlık açısından hiçbir zaman birbiri ile benzer özellikler sergilememişlerdir. Gerek üretim, gerekse de refah seviyesi açısından ülkeler arasında sürekli olarak farklılıklar görülmüştür. Kadın istihdamı da bu farklılıktan nasibini almış ve ülkeler arası kadın istihdam farklılıkları ortaya çıkmıştır. Özellikle kadınların çalışma hayatı içerisinde yer alma oranları ile yaptıkları işler, ana farklılık noktaları olarak görülmektedir.

2.3.1.1. Gelişmiş Ülkelerde Kadın Çalışanlar

Gelişmiş ülkeler; tarım, sanayi ve hizmet üretimi konusunda belirli bir gelişme hızını yakalamış ülkelerdir. Aynı zamanda bu ülkeler işgücü kullanımı konusunda da belirli bir verimlilik oranının üzerine çıkabilmişlerdir. Bu başarının en önemli nedenlerinin başında, işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarının oldukça düşük seviyelerde olması ve her iki cinsten de etkin bir şekilde faydalanabilmeleri gelmektedir. Özellikle ABD ve AB üyesi ülkeler incelendiğinde, kadın işgücü ile erkek işgücü arasında istihdam açısından önemli farklılıklar olmadığı görülmektedir.

ABD, ekonomi politikaları açısından diğer gelişmiş ülkelere göre çok daha düşük korumacı önlemler tercih etmesi ile dikkat çekmektedir. Bu sebeple de liberal uygulamaların en uç noktada uygulandığı ülkelerin başında gelmektedir. Gerek çalışma hayatına gerekse de sağlık politikalarına kadar yansıyan bu durum, piyasa aktörlerinin etkinliğini artırmakta ve yapay müdahaleleri azaltmaktadır. Ancak bu uygulamalar sosyal desteğe ve sosyal koruma uygulamalarına ihtiyaç duyulan konularda da yoksunluğa neden olmaktadır (Kılınç, 2015: 123). Tüm konularda olduğu gibi kadınların

çalışma hayatı içerisindeki konumu da bu düşünce sistemi içerisinde değerlendirilmelidir.

ABD'de kadın istihdamının 2000'li yılların başından itibaren % 5 oranında artış gösterdiği görülmektedir. 2008-2010 yılları arasında baş gösteren kriz toplam istihdam miktarını olduğu gibi kadın istihdam miktarını da düşürmüştür. Ancak sonrasında toparlanma ortaya çıkmış ve istihdam oranları tekrar artmaya başlamıştır. ABD'de özellikle yüksek öğretim mezunu olmayı ve yönetimsel yeterliliklere gereksinim duyulan işlerde kadınlar yoğun olarak çalışmaktadırlar. Ayrıca ofis işyerlerinde ve satış ile ilişkili işlerde de çoğunlukla kadınlar istihdam edilmektedir. Sonuç olarak ABD'de hizmetler sektörü ile yüksek nitelik gerektiren işlerde kadınlar istihdam edilme fırsatı bulmaktadırlar (Kılınç, 2015: 124).

AB üyesi ülkelere bakıldığında ise, kadınların istihdam edilmeleri ve üretim gücünden yararlanabilmeleri açısından oldukça iyi bir noktada oldukları görülmektedir. Bu durumun pek çok sebebi bulunmaktadır. Kadınların ortalama eğitim seviyesinin yüksekliği, bu sonuca yol açan önemli bir neden olarak görülmektedir. Ortalama eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların doğal olarak çalışma hayatı içerisinde yer almalarını sağlamaktadır. Bunun yanında kadınlara ve ailelere sunulan sosyal haklar, kadınların iş yaşamından çekilmelerini engellemektedir. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve benzeri yardımlar, kadınların aile yaşamlarını sekteye uğratmadan çalışmaya devam etmelerini sağlamaktadır (Koç, 2014: 40).

Eurostad verilerine göre 27 ülkenin baz alındığı istatistiklerde kadınlarda işsizlik oranları 2014 yılında 11,1 2015 yılında 10,2, 2016 yılında 9,4, 2017 yılında 8,5 ve 2018 yılında 7,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar oldukça düşüktür. Bu durumun birkaç sebebi bulunmaktadır. Öncelikle eğitim seviyesi yüksek olan kadın işgücünün sanayileşmesini yüksek oranda tamamlamış olan ülkelerde kolaylıkla iş bulabildiği görülmektedir. AB üyesi devletler, kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla kadınların istihdama katılımlarını desteklemektedirler. Bu amaca ulaşmak için; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin daha fazla olduğu branşlara ve mesleklere girişlerini sağlamaya yönelik

önlemler almak, kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını kolaylaştırmak için, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetlerini geliştirmek ve iyileştirmek, çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri uygulamadan kaldırmak gibi uygulamalara başvurmaktadırlar (Şahin, 2016: 42).

2.3.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Çalışanlar

Gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarına yönelik genel özellikleri; düşük nitelikli işgücü, üretime yönelik yapısal sorunlar, işgücü arz ve talep yapısının bilinmemesi, üretimde sanayileşme sürecinin tamamlanmamış olması ve iş yaşamına ilişkin fırsat eşitsizlikleri olarak sayılabilir. Bu eksiklikler her konuda olduğu gibi kadın istihdamı konusunda da belirleyici olmaktadır. Özellikle kadınlara yönelik eşitsiz uygulamalar, kadınların işgücü piyasaları içerisinde yer alamamalarına veya istihdam konusunda sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır. Yine çalışma hayatı içerisinde kendisine yer bulabilen kadınlar da çoğu zaman düşük verimlilikle çalışmaktadır.

Tahmin edilenin aksine azgelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranları bir hayli yüksektir. Düşük insani gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı % 60,3 olarak hesaplanmıştır. Yine gelişmekte olan bazı ülkelerde de oranların çok düşük olmadığı görülmektedir. Sahra Altı Afrika veya Güney Asya gibi bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranları oldukça yüksektir. 2015 yılı verilerine göre Latin Amerika ve Karayiplerde kadınlar % 58,2 oranında işgücüne katılım sağlamışlardır. Merkez Asya'da bu oran % 45,9 oranında gerçekleşmiştir. Ancak bu bölgelerde kadınların tamamına yakınının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı, geri kalan kısmının da çok düşük ücretlerle, sosyal güvenceden yoksun bir şekilde ve kabul edilemez çalışma koşulları ile çalıştırıldığı görülmektedir. Dolayısı ile azgelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamına yönelik yegane sorun kadınların çalışma hayatından uzak kalmaları değildir. Ancak üretime olan etkileri ve çalışma standartları en önemli sorunların başında gelmektedir (Hüsnüoğlu, 2015).

Sonuç olarak gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasındaki ekonomik yapı farklılığı istihdama ve kadın istihdamına da yansımıştır. Gelişmekte olan ülkelerde

ya kadınlar istihdam edilememekte yada düşük statülü işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Böylelikle üretime olan katkıları da son derece sınırlı düzeyde kalmaktadır.

2.3.2. Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatı İçerisindeki Yeri

Türk çalışma hayatı cinsiyet temelli olarak incelendiğinde, kadınların işgücü piyasalarına katılım ve istihdam oranlarının oldukça düşük seviyelerde seyrettiği görülmektedir. Bu durum, işgücü potansiyelinin yaklaşık yarısı olan kadınlardan yeterince faydalanılamadığı anlamına gelmektedir. Aynı zamanda bu durum, Türkiye'de gelir eşitsizliğinin büyümesine ve kadınların ekonomik açıdan mağdur olmalarına neden olmaktadır. Bu sürecin tersine çevrilmesi ve kadınların işgücü ve istihdama katılımının artırılması için öncelikle tarihsel süreç içerisindeki durumlarının bilinmesi, ardından da kadınların Türkiye'de çalışma hayatı içerisinde yer almalarını engelleyen etkenler ortaya konmalıdır. Böylelikle amaca yönelik isabetli önerilerde bulunabilme imkanı ortaya çıkacaktır.

2.3.2.1. Tarihi Dönem İçerisinde Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye Cumhuriyeti yaklaşık olarak yüzyıla yakın bir ömre sahiptir. Bununla birlikte kökenini oluşturan Osmanlı İmparatorluğu döneminden pek çok konuda miras devralmış ve geleceğini bu miras üzerine kurmuştur. Ekonomi ve çalışma hayatı da bu konuların başında gelmektedir. Bu sebeple kadın istihdamını etkileyen faktörlerin incelenmesinde Cumhuriyet öncesi dönemden başlayan ve günümüze kadar gelen bir süreç incelemeye tabi tutulmalıdır. Bütünsel bir bakış açısı, kadının hem toplumdaki yerinin hem de çalışma hayatı içerisindeki konumunun çok daha doğru bir şekilde anlaşılmasına neden olacaktır.

2.3.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı

Türk tarihi içerisinde kadının çalışma hayatı içerisindeki yerini belirleyen en önemli unsurların başında Türklerin yaşam tarzı gelmektedir. Öncelikle göçebe yaşamı benimsemiş olan Türk boylarında kadınlar erkeklere yakın fiziki özelliklere sahip olmuş

ve toplayıcılık ve avcılık gibi işlerle uğraşmış, ata binmiş ve gerektiğinde düşmanla savaşmıştır. Yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte de kadının toplumsal rolü ve çalışma hayatı içerisindeki yeri aynı önemde devam etmiştir. Özellikle tarım işlerinde kadınlar, aynı erkekler gibi çalışmayı ve üretmeyi sürdürmüşlerdir (Doğramacı, 1997: 3).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde de genel anlamda kadın çalışma yaşamı içerisinde kalmaya devam etmiş ve ağırlıkla hayvancılık, tarım, ev ve el sanatları gibi konularda çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Yine maden, dokuma, savaş sanayisi gibi sanayi dalları içerisinde ücretli olarak çalışmışlardır. (Ekmekçi, 2004, 30). Yine de sanayi devrimi öncesi geleneksel yapıdan nasibini alan kadınlar erkekler kadar çalışma hayatında yer alma fırsatı bulamamışlardır. Bu durumun Türk ve İslam kültürü ile yakın bir alakası olduğu düşünülebilir.

Sanayi Devrimi etkisini gecikmeli olarak da olsa Osmanlı İmparatorluğu üzerinde göstermiş ve bu etkiden kadın çalışanlarda nasiplenmişlerdir. Özellikle tekstil ve halı atölyeleri gibi seri üretimin yapıldığı ve kol gücüne ihtiyaç duyulmayan işlerde kadınlar yoğun olarak çalışmışlardır. 1913 ve 1915 yıllarında sanayide çalışanlar üzerine yapılan araştırmalarda ipek dokuma sektöründe % 63, dokuma sektöründe % 70, konserve işlerinde % 71, ipek imalatında %95 oranında kadın istihdamının olduğu görülmüştür (TİSK, 1999: 42).

2.3.2.1.2. Cumhuriyet Dönemi ve Sonrasında Kadın İstihdamı

Türkiye'de kadınlar, Avrupa'daki hemcinslerine göre çok daha erken bir dönemde ekonomik ve hukuksal haklarını elde etmişlerdir. Özellikle Cumhuriyet'in ilanından hemen sonra kadınların seçme ve seçilme haklarının düzenlenmesi ve böylelikle siyasal anlamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması önemli bir gelişmedir. Yine çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde de kadınlar yasal olarak hiçbir konuda erkeklerin gerisinde bırakılmamışlardır. Bu durum, toplumsal anlamda cinsiyet eşitliğinin ağlanması açısından oldukça önemlidir (Karan, 2014: 27). Ancak kadın istihdamına ilişkin yasal zeminde gerçekleştirilen düzenlemeler tek başına kadınların yüksek seviyede istihdam edilmelerinin yolunu açmamıştır.

Kurtuluş Savaşı sonrası dönemde erkek nüfusunun azalması, kadınların zorunlu olarak çalışma hayatının içerisinde yer almasına neden olmuştur. Ancak zaman içerisinde çalışabilir erkek nüfusunun artması ile birlikte kadınlar tekrar geleneksel çalışma şekillerine geri dönmüşlerdir. 1929 Dünya Ekonomik Buhranı, 2. Dünya Savaşı ve sonrasındaki ekonomik sorunlar, istihdamın kadın lehine genişlemesini engellemiştir. Ancak 1950'li yıllarda ortaya çıkan liberalleşme süreci kadın istihdamının artmasına yardımcı olmuştur. Özellikle hizmetler sektörünün hızlı bir şekilde büyümesi, kadınların bu sektörde yoğun olarak istihdam edilmesine sebep olmuştur. Aynı zamanda kadınların ortalama eğitim seviyesi de artış göstermiş ve böylelikle kadınlar daha farklı alanlarda istihdam edilme fırsatını yakalamışlardır (Erdut, 2000: 32).

1970'li yıllarda ortaya çıkan Dünya Petrol Krizi, şehirlerde yaşayan kadınların çalışmalarını bir tercihten zorunluluğa dönüştürmüştür. Tek bir kişinin elde ettiği gelirin yetmemesi ve şehirlerde hayat şartlarının ağırlaşması sebebiyle kadınlar giderek artan oranlarda çalışmaya başlamışlardır. Yine de kadın istihdamının gelişmiş ülkelerin kadın istihdamı seviyesine ulaştığını söyleyebilmek, her hangi bir zaman dilimi içerisinde mümkün olmamıştır.

2.3.2.2. Türkiye'de Kadın İstihdamının Niteliksel ve Niceliksel Analizi

Türkiye'de kadınlar her dönem üretime çok önemli katkılar sağlamışlardır. Resmi olarak işgücü piyasalarında yer almayan kadınlar dahi üretimin önemli bir kaynağı olmuştur. Düşük ücret almaları, sosyal güvencesiz olarak çalışmaları ve en kolay vazgeçilen işgücü olmalarında rağmen, kadınların iktisadi hayat içerisinde yok sayılması mümkün olmayan bir gücü ortaya çıkmıştır. Ayrıca ayrımcılıktan dolayı da kendi tercih ettikleri işlerden ziyade toplumun kadın işgücü olarak nitelendirdiği işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır (Ecevit,1998: 268). Ancak küreselleşme ve beraberinde gelen değişim ekonomik hayatı da etkilemiştir. Bu etkiden en fazla yapını alan kesimlerden biri de kadın işgücü olarak görülmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi günümüz Türkiye'sinde de kadın istihdam yapısının farklılaştığı görülmektedir. Özellikle sanayi sonrası çalışma çağı özellikler, bilgi toplumu ve küreselleşme gibi kavramlar Türk çalışma hayatını etkilemiş ve bu etkiler

kadın istihdamı konusunda da kendisini göstermiştir. Ancak bu değişimin yeterli olduğu ve kadınlardan potansiyelleri nispetinde yararlanılabildiğinin söylenmesi mümkün değildir. Özellikle Avrupa Birliği ile kıyaslandığında Türkiye'de kadınların çalışma hayatına olan katkısı son derece sınırlı kalmaktadır. Türkiye'de kadınların çalışma hayatı içerisindeki güncel durumu aşağıda ana başlıklar altında incelenmiştir.

2.3.2.2.1. Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları, gelişmiş ülkelere nazaran bir hayli gerilerde kalmış durumdadır. Son yıllarda gözle görülür bir değişim kaydedilmiş olmakla birlikte yine de kadın işgücünün önemli bir kısmının üretim dışında kaldığı görülmektedir. Aşağıdaki tabloda 2014-2018 yılları arasında kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları görülmektedir.

Tablo-4: Yıllara Göre 15 Yaş ve Üstü Kadınların İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2014-2018).

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranları (%)	İstihdam Oranları (%)	İşsizlik Oranları (%)
2014	30,3	26,7	11,9
2015	31,5	27,5	12,6
2016	32,5	28	13,7
2017	33,6	28,9	14,1
2018	34,2	29,4	13,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2018).

Tablodan da görüleceği üzere son beş yıl içerisinde kadınların işgücüne katılım oranları % 2,9 oranında, istihdam oranı ise % 2,7 oranında artış göstermiştir. Bu durum kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaya başladığını göstermektedir. Ancak işsizlik oranlarının da % 2 oranında artış göstermesi, çalışma çabası içerisinde olup da çalışamayan kadınların sayısının arttığına işaret etmektedir. Bu tablodan çıkarılabilecek en önemli sonuç, kadınların her geçen gün artan bir oranda işgücü piyasalarında yer aldıkları ancak bu isteğin tamamıyla üretime yönlendirilemediğidir. % 13,9 olan kadın işsizlik oranı oldukça yüksek bir orandır. Kadınlara yönelik istihdam tedbirlerinin

artırılması ile birlikte bu oranların düşürülebileceği ve kadın işgücünden çok daha etkin bir şekilde yararlanılabileceği düşünülmektedir.

2.3.2.2.2. İstihdam Edilen Kadınların Eğitim Özellikleri

Türkiye'de eğitim düzeyi henüz istenilen düzeye ulaşmamıştır. Gerek eğitim süresi gerekse de içeriği yönünden eğitimde yapısal sorunların olduğu bilinmektedir. Genel olarak Türkiye'de eğitim bir sorun olmakla birlikte kadınların bu sorundan çok daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Zorunlu eğitimle birlikte özellikle belirli bir yaş altında olan kadınların temel eğitim düzeyine ulaştıkları görülmekle birlikte bu eğitimin istihdama sağladığı katkının düşük olması, kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Aşağıda yer alan tabloda eğitim durumlarına göre kadınların istihdam durumları incelenmiştir.

Tablo-5: Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Durumları.

	Yıllar				
Eğitim Durumu	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Okuma Yazma Bilmeyen	15,5	15,6	14,7	15,4	15,7
Okuma Yazma Bil. Diplomasız	19,7	19,9	19,8	20,2	19,1
İlkokul Mezunu	25,9	26,6	26,9	28	28,5
İlköğretim Mezunu	20,7	23,8	27,8	28,6	28,3
Ortaokul ve Dengi Okul Mezunu	19,2	17	16,6	16,9	19
Genel Lise Mezunu	25,8	26	26,6	27	27,7
Meslek Lisesi Mezunu	32,1	33,4	32,9	33,8	33,8
Yüksek Öğretim Mezunu	60,3	59,9	59,3	59,3	59,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2018).

Tablodaki verilerde de görüldüğü üzere, eğitim durumu ile istihdam arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle yükseköğretim mezunu kadınlarda istihdam oranı, erkek istihdam oranına yaklaşmış durumdadır. Ancak tabloda dikkat çeken bir husus, ortaokul ve dengi okul mezunlarında istihdam oranlarının düşmesi durumudur. Bu oranın ilköğretim ve lise mezunlarının istihdam oranının gerisinde kaldığı görülmektedir. Ortaokul ve lise mezunlarının düşük istihdam oranına sahip

olmasının en önemli nedeni bu kişilerin istihdama katkı sağlamayacak bir eğitim seviyesine sahip olmalarıdır. Bu kişiler eğitimlerinden dolayı niteliksiz işlerde çalışmayı reddetmekte, bununla birlikte nitelikli işler için de eğitim düzeyleri ve mesleki becerileri yeterli gelmemektedir. Bu ikilem içerisinde ortaokul ve dengi kişilerin istihdam edilmeleri zorlaşmaktadır.

Yine dikkat çeken bir diğer konu ise genel lise mezunlarının meslek lisesi mezunlarına göre çok daha düşük bir istihdam oranına sahip olmasıdır. Meslek lisesi mezunları eğitim süreleri içerisinde spesifik bir iş yapabilme kabiliyetine sahip olduklarından, mezuniyetlerinden sonra çok daha kolay iş bulabilmektedirler. Genel lise mezunları ise teorik bazda gördükleri eğitim neticesinde istihdam edilmelerini sağlayacak bir nitelik sahibi olamamaktadırlar.

Son olarak ilkokul mezunu kadınlar için ayrı bir değerlendirme yapmak gereklidir. İlkokul mezunu kadınlar her yıl genel lise mezunu kadınlar kadar istihdam edilebilmişlerdir. Bu kişiler çok düşük bir eğitim seviyesine sahiptirler. Ancak vasıfsız işlerde çalışmayı kabul etmeleri, ilkokul mezunu kadınların istihdam edilmelerini kolaylaştırmaktadır. Temizlik, yemek, tekstil ve benzeri işler, eğitim düzeyi düşük kadınların yoğunlukla çalışmayı tercih ettikleri işler arasında yer almaktadır. Yine bu işlerin yüksek bir istihdam potansiyelinin olması, bu grup içerisinde yer alan kadınların istihdam edilmesini kolaylaştırmaktadır.

2.3.2.2.3. İstihdam Edilen Kadınların Yaş Özellikleri

Yaş unsuru da kadın istihdamı üzerinde etkili bir diğer faktör olarak göze çarpmaktadır. Teorik bölümde incelendiği üzere, genelde kadınların yaşa bağlı olarak istihdam edilmeleri konusunda inişli çıkışlı bir grafik görülmektedir. Ancak konu Türkiye için değerlendirildiğinde, tablonun aynı özelliğe sahip olmadığı görülmektedir. Aşağıda yer alan tablodan da görüleceği üzere kadınların yaşa bağlı olarak istihdam oranları öncelikle artış göstermekte, 40-44 yaş aralığında en yüksek seviyeye çıktıktan sonra da düşüşe geçmektedir.

Tablo-6: Kadınların Yaş Durumlarına Göre İstihdam Durumları.

	Yıllar				
Yaş Aralığı	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
15-19	23,3	23,6	23,6	23,7	24,1
20-24	45,3	46,5	46	46,3	47,1
25-29	58,3	58,8	58,8	60	59,6
30-34	62,5	62,9	63,1	63,6	63,6
35-39	63,6	64,1	64,3	65,1	65,4
40-44	62,5	63,1	64,1	65	65,5
45-49	57,1	58,6	59,8	60,9	61,4
50-54	44,7	46,2	47,2	49,4	50,1
55-59	34,7	36,2	38	38,9	38,6
60-64	27,1	26,7	28,3	29,3	30,1
65 ve Üstü	11,2	11,6	11,5	11,9	12,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2018).

Kadın istihdamında 20 yaş altında istihdam oranlarının bir hayli düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumun en önemli sebebi olarak zorunlu temel eğitimin 12 yıla çıkarılmış olması gösterilebilir. Henüz okul çağını tamamlamamış olan kadınların meslek hayatlarına atılmaları ortalama olarak 18-19 yaş aralığını bulmaktadır. Gerçekten de bu dönemi takip eden 20-24 yaş aralığında istihdam oranlarının ortalama iki katına çıktığı görülmektedir. Bu oran sürekli olarak artış göstermekte ve 40-44 yaş civarında tepe noktaya ulaşmaktadır. Sonrasında kadınların prim ödeme gün sayılarını doldurmaları, emekli olmaları veya farklı sebeplerle çalışma hayatından uzaklaşmaları neticesinde düşüş meydana gelmektedir. Bu düşüş düzenli bir şekilde devam etmekte ve 60-64 yaş aralığından sonra kırılma göstermektedir. 65 yaş ve üstü seviyede ise erkeklerde olduğu gibi çok düşük bir seviyeye inmektedir.

2008 yılında yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanunu ile birlikte kadınlarda da emeklilik yaşı kademeli olarak artırılmıştır. Kadınların emekli olma yaşının 2045 yılında 65 yaşa ulaşacak olması nedeniyle ortalama çalışma süresinde de artış meydana gelmesi beklenmektedir. Ancak 65 yaşına

kadar geçen süre içerisinde prim ödeme gün sayısını dolduran kadınların çalışmadan yaş tamamlamayı beklemeleri de alternatifler arasında yer almaktadır.

2.3.2.2.4. İstihdam Edilen Kadınlara Yönelik Bölgesel Değerlendirmeler

Bölgesel bir bakı açısı ile değerlendirildiğinde Türkiye'nin homojen bir yapı özelliğine sahip olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Aksine, ülke içerisindeki her bir bölgenin kendine ait üretim özellikleri, yaşam şekilleri ve kültürel algısı bulunmaktadır. Bu farklılıklar yaşamın her alanında olduğu gibi istihdam konusunda da farklılıklara yol açmaktadır. TÜİK, istihdam açısından Türkiye'yi 12 ayrı bölgede incelemiştir. İstanbul'u da Marmara Bölgesi içerisinde değerlendirmemiş ve büyüklüğünden dolayı farklı bir bölge olarak incelemiştir. Buna göre bölgeler itibariyle Türkiye'de 15-64 yaş arası kadın istihdam oranları aşağıdaki şekilde gerçekleşmiştir.

Tablo-7: 15-64 Yaş Arasındaki Kadınların Bölgelere Göre İstihdam Oranları.

	Yıllar				
Bölgeler	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Akdeniz	27,7	27,7	29,8	30,5	31,8
Batı Anadolu	28,3	29,2	29,6	30,6	31,1
Batı Karadeniz	36,5	37,3	38,1	38,9	41,1
Batı Marmara	35	36,7	37,3	37,5	38,4
Doğu Karadeniz	40,5	42,9	44,8	45,8	44,1
Doğu Marmara	30,9	32	30,9	32,6	33,7
Ege Bölgesi	35,9	36,5	37,2	37,6	39
Güneydoğu Anadolu	15,3	16,5	17,1	19,3	19,1
Kuzeydoğu Anadolu	36,4	36,7	33,8	32,3	29,8
Orta Anadolu	26,3	28,3	28,3	26,5	26,7
Orta Doğu Anadolu	25,9	27,5	25,7	28,1	26,4
İstanbul	28,8	30,3	32,1	33,8	35,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2018).

Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu bölge Doğu Karadeniz Bölgesi'dir. Aslında Doğu Karadeniz Bölgesi Türkiye'de en fazla sanayileşmenin olduğu veya gelişmişlik düzeyinin en yüksek olduğu bölge değildir. Ancak kadın istihdamının bu

derece yüksek olmasının altında yatan farklı nedenler olduğu düşünülmektedir. Öncelikle Karadeniz Bölgesi'nde özellikle tarımsal çalışma konusunda kadınların yaygın bir çalışma kültürüne sahip olması ve erkekler kadar kadınların da çalışma hayatı içerisinde yer almasının önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Ayrıca göçler nedeniyle atıl işgücünün yaşam bölgesinden uzaklaşmış olması da işsizlik oranlarını düşürmüş ve istihdam oranlarının yüksek çıkmasına neden olmuştur.

Nüfusun en yoğun olduğu Marmara ve Ege bölgelerinde kadın istihdamı benzer seviyede seyretmektedir. Ancak Akdeniz Bölgesi bu iki bölgenin biraz daha gerisinde kalmıştır. Her üç bölgede de her yıl kadın istihdam oranlarının artış gösterdiği görülmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ise uzak ara kadın istihdamının en düşük olduğu bölge olarak ortaya çıkmıştır. Zayıf ekonomik yapı, eğitim eşitsizlikleri, terör olayları ve göçler nedeniyle bu bölgede var olan ekonomik yapısal sorunlar, kadın istihdamını da olumsuz yönde etkilemektedir.

2.4. Türkiye'de Kadın İstihdamını Zorlaştıran Etkenler

Tüm ülkelerde kadın ve erkeklerin çalışma yaşamı içerisinde yer alma durumları farklılık göstermektedir. Bu durum cinsiyete bağlı özelliklerden kaynaklandığı gibi ülkelerin yapısal özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Konu Türkiye açısından incelendiğinde, gerek çalışma hayatı içerisinde gerekse de toplumun yaşam algısı ile ilgili bir kısım zorlaştırıcı etkenlerin olduğu görülmektedir. Bu etkenler nedeniyle kadınlar, erkekler kadar çalışma hayatının içerisinde yer alamamakta ve daha düşük bir verimlilikle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Sorunların çoğu yapısal değişimlere ihtiyaç duymaktadır. Yine toplumun kadına olan bakış açısından kaynaklanan kısıtlamalar, bir anda değiştirilemeyecek kadar kökleşmiş durumdadır.

2.4.1. Geleneksel Aile Yapısı ve Ailevi Yükümlülükler

Türkiye, tüm gelişme ve kalkınmasına karşılık halen daha geleneksel aile yapısının hakim olduğu bir sosyal yapı özelliğine sahiptir. Bu sosyal yapı içerisinde yer alan aile mekanizması içerisinde kadınlara daha çok ev işleri, çocuk bakımı, çalışan erkeklere yardımcı olma gibi çalışma hayatının dışında kalan görevler uygun

görülmüştür. Erkeklere biçilen rollerin başında ise çalışmak ve ailenin geçimini sağlamak, gelmektedir. Bu sebeple çalışmak ve gelir elde etmek isteyen kadınların öncelikle ailevi yükümlülüklerini yerine getirmesi beklenmektedir. Bir diğer deyişle; kadınlardan, ev yaşamına ilişkin vazifelerini aksatmadan çalışmaları beklenmektedir. Ancak Türkiye'de ortalama doğum oranı halen daha yüksek seviyelerde seyretmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak aile başına düşen çocuk sayısı da yüksektir. Ayrıca ailelerin bir kısmı çekirdek aile niteliğine sahip olmayıp geniş aile özelliği göstermektedir. Bu aile yapısı içerisinde kadınların hem aile ile ilgili görevlerini yerine getirmeleri hem de ücret karşılığında çalışmaları kolay olmamaktadır. Bundan dolayı da işgücü piyasasına bir şekilde girmeyi başaran kadınların önemli bir kısmı bir süre sonra çalışmayı bırakmakta veya standart dışı istihdam tiplerine yönelmektedir. Bu durumun doğal sonucu ise düşük ücret, güvencesiz çalışma ve kariyer imkânlarından yoksun kalma şeklinde gerçekleşmektedir.

2.4.2. Toplumsal Bakış Açısı

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı açısından Türk toplumunun geleneksel ve ayrımcı bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir. Her ne kadar son yıllarda bu algının önemli ölçüde zayıfladığı görülse de, özellikle eğitim düzeyi düşük ve gelenekselliğin yüksek olduğu bölgelerde halen daha bu anlayışın devam ettiği anlaşılmaktadır. Türk toplumunda kadına biçilen rol model içerisinde ev kadınlığı, çocuklara ve yaşlılara bakım ile diğer geleneksel işler yer almaktadır. Buna karşılık çalışmak ve gelir elde edici faaliyetlerde bulunma görevi erkek üzerine tanımlanmıştır. Bu görev bölüşümü nedeniyle kadınların öncelikle ailevi ve geleneksel görevlerini yerine getirmeleri ve sonrasında imkân buldukları ölçüde çalışmaları kendilerinden beklenmektedir. Bu kıstaslar da kadınların önemli bir kısmının işgücü piyasası dışında kalmasına neden olmuştur (Çakır, 2011: 75).

Toplumsal bakış açısı içerisinde "Kadın İşi" ve "Erkek İşi" algısının varlığının yok edilmesi ve işbölümünün cinsiyet farklılığı gözetilmeden gerçekleştirilmesi, kadınların çok daha kolay bir şekilde işgücü piyasalarına girebilmesini sağlayacaktır. Ancak kadına biçilen yükün ağırlığı ve bu paylaşımın değişmesinden diğer toplumsal

paydaşların memnun olmayacağı gerçeği, değişimi yavaşlatmaktadır. Bu nedenle toplumsal algının değişim hızının artması ve kadının çalışma hayatı içerisindeki yerine ilişkin bakış açısının değişmesi noktasında kamu kurumlarının da aktif bir rol almasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

2.4.3. Cinsiyete Dayalı Ücretlendirme

Bir işyerinde aynı veya benzer işi yapan kişilerin cinsiyet temelli bir ücret ayrıştırmasına maruz kalmaları, sağlıklı bir işgücü piyasası yapısının kurulması açısından önemli bir engeldir. Bu durum yalnızca kadınların daha düşük üret elde etmelerine neden olmamakta aynı zamanda kadınların çalışma hayatı içerisinde yer alma isteğini de azaltmaktadır. Türkiye'de kadınların üç ayrı şekilde cinsiyete dayalı ücretlendirmeye maruz kaldıkları görülmektedir. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir;

- Kadınlar yalnızca cinsiyet farklılıklarından dolayı farklı liyakat seviyesine ve ücret gelirine sahip işlere başvurmaktadırlar. Bu sebeple daha düşük nitelikte işler yaptıklarından daha düşük ücret geliri elde etmektedirler.
- Kadınlar erkeklerle aynı işi yapmalarına ve aynı performansı sergilemelerine karşılık gerek işveren tutumundan gerekse de hak talebi konusundaki cesaretsizliklerinden dolayı düşük ücret geliri elde etmektedirler.
- Erkeklerle aynı mesleği yapmaya başlayan kadınlar kariyer engellerine takıldıklarından zaman içerisinde daha yavaş bir yükselme ve ücret artışı ile yetinmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum da cinsiyete bağlı ücret eşitsizliğine neden olmaktadır.

Konu rakamsal olarak incelendiğinde, Eurostad verilerinin ilgi çekici olduğu görülmektedir. 2014 yılına ait bir araştırma yayınlayan Eurostad, Türkiye'de kadın ve erkeklerin almış oldukları ücretleri eğitim durumlarını da göz önünde bulundurarak incelemiştir. Tabloda kişiler dört ana eğitim grubu altında incelenmiştir. İnceleme sonucunda kadınlarla erkekler arasında her eğitim durumunda önemli farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar en fazla yüksekokul ve lisans düzeyinde, en az da lise ve meslek lisesi düzeyinde ortaya çıkmıştır. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere eğitim artışı ücret eşitsizliğine yönelik sorunları çözmemiş ve lisans – yüksek lisans

seviyesinde istihdam edilmiş olan kişiler arasında dahi % 25,2 oranında cinsiyete bağlı ücret farklılığı ortaya çıkmıştır.

Tablo-8: 2014 Yılı İtibariyle Türkiye'de Kadın ve Erkeklerin Elde Etmiş Oldukları Ücret Gelirlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.

Türkiye	Saatlik Ortalama Brüt Kazanç (Euro)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (Euro)			Cinsiyete Dayalı Ücr. Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	%
İlk Okul - Ortaokul	2,59	2,68	2,25	6.644	6.921	5.586	23,8
Lise - Meslek Lisesi	3,11	3,21	2,81	8.304	8.626	7.302	18,1
Y. Okul ve Lisans	6,27	6,74	5,59	16.846	18.162	14.193	27,9
Y.Lisans ve Doktora	15,29	16,96	13	39.518	43.220	34.527	25,2

Kaynak: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_ gpgr2& lang=en, (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

Eğitim düzeyinin yükselmesi ile cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin çözülmemiş olması, konunun eğitim ile ilişkisinin de zayıf olduğunu göstermektedir. Bu nedenle başta işgücü ile işveren algısı olmak üzere, toplumun tamamının cinsiyete dayalı ayrılık algısının yok edilmeye çalışmasının sorunu çözebileceği ve Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farklılaşmasının önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

2.4.4. Sendikal Haklar Yönünden Eşitsizlikler

İşçi ve işverenlerin haklarının korunması noktasında sendikalar, önemli bir yere sahiptir. Özellikle işverenler karşısında nispeten daha güçsüz durumda olan işgücünün sendikal çalışmalara ihtiyacı bulunmaktadır. Bununla birlikte kadın işgücünün sendikalaşma oranı, erkeklere nazaran önemli ölçüde düşük seviyede kalmaktadır. Çalışmanın sürekliliğine yönelik sorunlar ve işe ara vermeler, Türkiye'de kadınların sendikal haklardan yararlanamamalarının önündeki en önemli engelleri oluşturmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması, sendikalaşmayı engellemektedir. Son olarak sendikaların genellikle maden, yer altı işleri ve demir-çelik işleri gibi erkek egemen işkollarında daha yaygın olması, kadınların sendikalaşma oranını düşürmektedir (KESK, 2004: 2).

Kadınlarda sendikalaşma oranının düşük olmasının bir diğer nedeni de; kadınların esnek ve standart olmayan işlerde çok daha fazla istihdam edilmeleridir. Saatlik ve günlük işlerde çalışan veya çağrı üzerine işe giden kadınlar sendikalara üye olamamaktadırlar. Söz konusu çalışma sistemlerinin kadınlar arasında yaygın olması, kadınların sendikalaşma oranını düşürmektedir.

Bu özellikler; sendikaların yönetim ve denetim birimlerinde de kadınların erkeklere oranla çok daha düşük bir oranda yer almalarına neden olmaktadır. Genellikle sendikalarda erkek egemen bir yönetim anlayışı mevcuttur. Bu duruma sebep olan önemli unsurların başında, üyelerinin çoğunluğunun erkek olması gelmektedir. Kadınların çalışma hayatında sürekli bir şekilde istihdam edilmelerinin sağlanması, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve sendikal bilincin artırılması ile Türkiye'de kadın işgücünün sendikalardan yararlanma oranının artacağı düşünülmektedir (Karan, 2014: 56).

2.4.5. Kayıt Dışı İstihdam

Türk çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında kayıt dışı istihdam gelmektedir. 2019 yılı Ocak Ayı itibariyle kayıt dışı istihdam oranının 33,1 olduğu düşünüldüğünde durumun ciddiyeti çok daha net bir şekilde anlaşılacaktır. Kayıt dışı istihdam genel bir istihdam sorunu olmakla birlikte, kadın işgücü açısından çok daha önemli bir sorun teşkil etmektedir. Zira kadınlar işverenler tarafından genellikle ikinci sınıf işgücü şeklinde değerlendirilmekte ve ücret ayrımcılığının yanında sosyal güvenlik hakları açısından da ayrımcılığa tabi tutulmaktadır.

Tablo-9: Yıllara Göre Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam Durumu (Bin kişi).

	Çalışma Şekilleri				
Yıllar	**Toplam Kayıt Dışı**	**Ücretli veya Yevmiyeli**	**İşveren**	**Kendi Hesabına**	**Ücretsiz Aile İşçisi**
2014	3.182	907	13	587	1.675
2015	3.370	936	6	595	1.833
2016	3.386	959	10	628	1.788
2017	3.461	1.002	16	644	1.799
2018	3.611	1.125	16	787	1.683

2019 (Ocak)	3.465	1.110	19	649	1.687

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, (2014-2019).

2014 yılından itibaren elde edilen verilere bakıldığında, kayıt dışı istihdam edilen kadın sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Geçen 5 yıl içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı hemen hemen aynı kalmış, ücretli veya yevmiyeli olarak kayıt dışı çalışan kadınların sayısı ise artmıştır. Ancak bu noktada en dikkat çeken husus, işveren olarak veya kendi nam ve hesabına çalışan kadınlarda görülen kayıt dışı çalışmanın artmış olmasıdır. Bir işverene bağlı olarak çalışan kadınların kayıt dışı çalışma zorunlulukları anlaşılabilir bir durumdur. Ancak işveren sıfatına sahip veya kendi işyerinde çalışan kadınların bu şekilde çalışmaları bir tercih olarak görülmektedir. Gerek sosyal güvenliğe ilişkin yükümlülüklerin ağırlığı gerekse de emekli olmak için ihtiyaç duyulan gün sayısının fazlalığı kadınların kayıt dışı çalışmalarının yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

2.5. Kadın Çalışanlar Açısından Eğitim İstihdam İlişkisinin Değerlendirilmesi

Teknolojik gelişmeler ve makineleşme maliyetlerinin ucuzlaması ile birlikte, niteliksiz işlerin giderek artan bir oranda makineler tarafından gerçekleştirildiği, bu sebeple de her geçen gün daha fazla niteliksiz işgücünün işsiz kaldığı görülmektedir. Karanlık fabrikalar olarak da adlandırılan üretim çeşidi ile birlikte beden işi yapan kişiler işten çıkarılmakta, bu kişilerin yerlerini de çok düşük maliyetle çok yüksek seviyede üretim yapan makineler almaktadır. Yakın bir gelecekte ise niteliksiz işgücünün tamamına yakınının işsiz kalması beklenmektedir.

İşgücü piyasalarında ortaya çıkan bu değişimden en fazla etkilenecek olan kesim, kadın işgücüdür. Kadınların ortalama eğitim seviyesinin erkeklere oranla önemli ölçüde düşük olması, bu durumun en önemli sonucudur. Fiziksel olarak kadınların erkeklere göre daha geri planda kalması ve eğitimsel açıdan da dezavantajlı olmaları önemli bir handikap olarak göze çarpmaktadır (Yarıkkaya, 2012: 4).

Türkiye'de eğitim istihdam ilişkisinin zayıf olması ve teorik eğitimin iş yaşamında karşılık bulmaması, tüm toplumu olduğu gibi kadınları da etkilemektedir. Genel lise mezunu olan bir kadın ortalama 12 yıl eğitim almakta ve mezuniyetinden sonra herhangi bir meslek sahibi olamamaktadır. Dahası, üniversite mezunu olmak dahi sorunu çözmemekte ve çoğu üniversite mezununun doğrudan mesleklerini yapabilmeleri mümkün olmamaktadır. Eğitimin istihdamı desteklememesi yüzünden çoğu kez eğitimli bir işsiz nüfus ortaya çıkmaktadır. Bu nüfus içerisindeki kadınlar daha düşük seviyeli işlerde çalışmayı kabul etmemekte ve ikincil işgücü olarak atıl bir duruma düşmektedirler.

Son olarak Türkiye'nin kadın işgücünün istihdam edilmesi konusundaki en önemli sorunlarından biri olan ücretsiz aile işçiliğinin de eğitim ile olan ilişkisinin değerlendirilmesi gerekecektir. Türkiye'de kırsal kesimin azalması ve kentsel nüfusun artması ile birlikte ücretsiz aile işçiliği oransal olarak düşüşe geçmiş durumdadır. Ancak bu düşüş yalnızca kent nüfusunun artmasına bağlı değişmemektedir. Kadınların ortalama eğitim seviyesinin artması, bu kişilerin ücretsiz aile işçiliği pozisyonunda çalışmalarının önüne geçmektedir. Eğitimli kadınlar gerektiğinde işsiz kalmayı tercih etmekte, ancak yine de çok zor durumda kalınmadığı takdirde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmayı reddetmektedir (Bozkaya, 2013: 77).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİNDE SEÇİLMİŞ İLÇELERDE EĞİTİMLİ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TERCİHLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada değerlendirmelere esas teşkil edecek toplam dört adet hipotez belirlenmiştir. Bu hipotezler şunlardır.

a) Eğitimli Kadınların Çalışmalarında Gelir Elde Etmenin Önemine İlişkin Hipotez.

H_0: Eğitimli kadınların çalışmalarının en önemli nedeni gelir elde etmektir.

$H_{1:}$ Eğitimli kadınların çalışmalarının en önemli nedeni gelir elde etmek değildir.

b) Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Hipotez.

H_0: Eğitimli kadınlar çalışma hayatında ailevi, toplumsal ve işyeri kaynaklı sorunlar yaşarlar.

$H_{1:}$ Eğitimli kadınlar çalışma hayatında ailevi, toplumsal ve işyeri kaynaklı sorunlar yaşamazlar.

c) Çalışan Eğitimli Kadınlara Eşleri Tarafından Sağlanan Katkılara Yönelik Değerlendirmelere İlişkin Hipotez.

H_0: Çalışan kadınlar eşlerinden ailevi görevler ve çocukların bakımı ile ilgili yardım alabilmektedirler.

$H_{1:}$ Çalışan kadınlar eşlerinden ailevi görevler ve çocukların bakımı ile ilgili yardım alamamaktadırlar.

d) Eğitimli Kadınların Çocuk Sahibi Olmaları ile Çalışmaya Devam Etme Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Hipotez.

H_0: Eğitimli kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam etmek isterler.

H_1: Eğitimli kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam etmek istemezler.

3.2. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evreni; İstanbul Beyoğlu, Beşiktaş, Zeytinburnu ve Fatih ilçelerinde ikamet eden lise ve üstü eğitimli kadınlardır. Evren olarak İstanbul'un seçilmiş olması araştırmanın yürütülmesinde kolaylık sağlanması ve söz konusu ilin kozmopolit bir yapıya sahip olması nedeniyledir. Araştırmada %5 örneklem hatası, %95 güvenilirlikle çalışılmış ve tabakalı örneklem metodu kullanılmıştır. Evren içindeki farklı özelliklere sahip her bir alt grubun temsil edilebilirliğini artıran bu yöntem, çalışmanın amacına en uygun yöntemdir.

3.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Potansiyel işgücünün ortalama yarısını oluşturan kadın işgücünün çalışma hayatına ilişkin tercihleri, kendi geleceklerini şekillendirdiği gibi toplumun da geleceğine etkide bulunmaktadır. Özellikle ekonomik gelişme ve kalkınma çabası içerisinde olan ülkeler bu sebeple kadın işgücünden yüksek verimlilik elde etmek durumundadırlar. Böylelikle üretim kalitesi ve miktarında arzu edilen hedeflere ulaşılabilecek ve ülkenin gelişim ve kalkınma hızı artış gösterecektir.

Kadın işgücü temelde önemli bir konu olmakla birlikte makro ekonomik anlamda eğitimli kadınların çok daha büyük bir üretim gücüne sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Kadın nüfusunun özellikle azgelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde erkek nüfusa nazaran daha düşük seviyede bir eğitim düzeyine sahip olması, bu ülkelerdeki eğitimli kadınların önemini artırmaktadır. Konu Türkiye için ele alındığında da benzer bir durumla karşılaşılmaktadır. Tüm bu sebepler göz önünde bulundurularak inceleme konusu olarak eğitimli kadınlar seçilmiş ve bu kişilerin çalışma hayatına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Mevcut durum içerisinde var olan eğilimin tespit edilmesinin geleceğe yönelik değişikliklere ışık tutacağı ve böylelikle eğitimli kadın işgücünden çok daha yüksek bir oranda fayda sağlanabileceği düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırları

Araştırma, İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan Beyoğlu, Beşiktaş, Zeytinburnu ve Fatih ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu ilçeler demografik yapıları itibariyle farklı özelliklere sahip olduklarından ve içerisinde yeterli sayıda çalışan eğitimli kadın işgücü barındırdığından, eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihlerini yansıtmada yeterli olacağı kanaatine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan 200 eğitimli kadının ankete vermiş olduğu cevaplar, her bir sorunun anlamlı olarak değerlendirilmesine olanak sağlamıştır. Bununla birlikte çalışmanın yalnızca belirlenen ilçeleri temsil edebileceği ve genele teşmil edilmesinin yanılgıya sebebiyet verebileceği unutulmamalıdır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, önceden belirlenen bölgelerde ikamet eden kişilere yüz yüze anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Ankete katılım konusunda istekli olmak ön şart niteliği taşımakta ve herhangi bir zorlayıcı uygulama bulunmamaktadır. Bu sebeple katılımcıların doğru ve gerçekçi bir şekilde anketi yanıtladıkları düşünülmektedir.

Araştırmanın ana kütlesini İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan Beyoğlu, Beşiktaş, Zeytinburnu ve Fatih ilçeleri oluşturmaktadır. Toplam örneklem büyüklüğü 200 kadın olup mevcut anket soruları, verilen cevaplar ve analiz sonuçları göz önünde bulundurulduğunda bu sayının yeterli olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Tüm istatistiksel analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences versiyon 24.0.0; SPSS Inc., Chicago, IL, ABD) programı ile yapılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler sayı (n), yüzde (%) değerleri olarak belirtilmiştir. İki kategorik bağımsız değişkenin karşılaştırılmasında Ki Kare testi uygulanmış ve ilişkinin düzeyini belirlemek için de Phi and Cramer's V katsayısı baz alınmış olup istatistiksel anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Phi and Cramer's V katsayısı ele alınan değişkenler arasındaki bağımlılık ya da ilişkinin derecesi hesaplanması açısından kullanılan etkili bir yöntem olup ilişkinin yüzdelik olarak ifade edilmesine olanak vermektedir.

3.6. Araştırmanın Bulguları Ve Değerlendirmesi

Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihlerini ortaya koymak üzere uygulanan anket neticesinde elde edilen verilerin analizi bu bölümde yapılmaktadır. Öncelikle, verilerin analizinin yapılabilmesi için katılımcıların doldurdukları anket formları uygun kodlamalar yapılarak IBM SPSS 24.0.0 programına aktarılmıştır. Sonrasında da tanımsal ve çıkarımsal veri analizlerine yer verilmiştir.

3.6.1. Eğitimli Kadınların Sosyodemografik Bilgileriyle İlgili Tanımsal Analizler

Anket çalışması İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan Beyoğlu, Beşiktaş, Zeytinburnu ve Fatih ilçeleri uygulanmış olup anket çalışmalarına katılan katılımcıların sosyodemografik bilgilerinin çözümlemeleri başlıklar halinde sunulmuştur.

3.6.1.1. Yaş Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki yaş dağılım verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 10'da açıklanmıştır.

Tablo-10: Eğitimli Kadınların Yaş Aralığına Göre Dağılımı.

Yaş aralığı	Sayı (N)	Yüzde (%)
25 yaş altı	59	29,5
25-34 yaş arası	69	34,5
35-43 yaş arası	46	23,0
44-55 yaş arası	23	11,5
55 yaş üstü	3	1,5
Total	200	100,0

Tablo 10 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %34,5'inin 25-34 yaş aralığında, %29,5'inin 25 yaş altı grubunda, %23'ünün 35-43 yaş aralığında,%11,5'inin 44-55 yaş aralığında, %1,5'inin ise 55 yaş üstü grubunda olduğu görülmektedir.

3.6.1.2. Eğitim Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki eğitim durumu dağılım verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 11'de açıklanmıştır.

Tablo-11: Eğitimli Kadınların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.

Eğitim durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
İlköğretim	20	10,0
Lise	16	8,0
Ön lisans	20	10,0
Üniversite	115	57,5
Yüksek lisans ve üstü	29	14,5
Total	200	100,0

Tablo11 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların yarısından daha fazlasının üniversite mezunu olduğu (%57,5), %10'unun ilköğretim mezunu iken %8'inin lise mezunu olduğu, %10'unun ön lisans mezunu iken %14,5'inin yüksek lisans ve üstü mezunu olduğu görülmektedir.

3.6.1.3. Hanedeki Kişi Sayısı Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki hanedeki kişi sayısı dağılım verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 2'de açıklanmıştır.

Tablo-12: Eğitimli Kadınların Hanedeki Kişi Sayısına Göre Dağılımı.

Kişi sayısı	Sayı (N)	Yüzde (%)
0-2 kişi arası	41	20,5
3-4 kişi arası	114	57,0
5-6 kişi arası	34	17,0
7 ve üzeri	11	5,5
Total	200	100,0

Tablo 12 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların yarısından daha fazlasının hanesinde 3-4 kişi yaşıyorken (%57), %20,5'inin hanesinde 0-2 kişi, %17'sinin hanesinde 5-6 kişi, %5,5'inin hanesinde ise 7 ve üzeri kişi yaşamaktadır.

3.6.1.4. Medeni Durum Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki medeni durum dağılım verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 13'te açıklanmıştır.

Tablo-13: Eğitimli Kadınların Medeni Duruma Göre Dağılımı.

Medeni durum	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hiç evlenmemiş	107	53,0
Evli	80	40,0
Eşi vefat etmiş	3	1,5
Boşanmış	11	5,5
Total	200	100,0

Tablo 13 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların yarısından fazlasının hiç evlenmemiş olduğu (%53), %40'ının evli, %5,5'inin boşanmış, %1,5'inin ise eşinin vefat etmiş olduğu görülmektedir.

3.6.1.5. Evlenme Yaşı Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki evlenme yaşı dağılım verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 14'te açıklanmıştır.

Tablo-14: Eğitimli Kadınların Evlenme Yaşına Göre Dağılımı.

Evlenme yaşı	Sayı (N)	Yüzde (%)
18 yaş ve altı	9	9,7
19-22 yaş arası	17	18,3
23-26 yaş arası	26	28,0

27-30 yaş arası	27	29,0
31 yaş ve üstü	14	15,1
Total	93	100,0

Tablo 14 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %29'unun 27-30 yaş aralığında evlendiği, %28'inin 23-26 yaş aralığında evlendiği, %18,3'ünün 19-22 yaş aralığında evlendiği, %15,1'inin 31 yaş ve üstü yaşta evlendiği, %9,7'sinin ise 18 yaş ve altı yaşta evlendiği görülmektedir.

3.6.1.6. Çocuk Sayısı Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çocuk sayısı dağılım verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 15'de açıklanmıştır.

Tablo-15: Eğitimli Kadınların Çocuk Sayısı Durumuna Göre Dağılımı.

Çocuk sayısı	**Sayı (N)**	**Yüzde (%)**
0-2 çocuk	81	87,1
3-4 çocuk	12	12,9
Total	93	100,0

Tablo 15 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %87,1'inin 0-2 tane çocuğu varken %12,9'unun 3-4 tane çocuğu vardır.

3.6.2. Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına Ait Bilgileriyle İlgili Tanımsal Analizler

Anket çalışmalarına katılan eğitimli kadınların çalışma hayatına ait bilgilerinin çözümlemeleri başlıklar halinde sunulmuştur.

3.6.2.1. Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki ücret karşılığı bir işte çalışma durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 16'da açıklanmıştır.

Tablo-16: Eğitimli Kadınların Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Dağılımı.

Çalışma durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	148	74,0
Hayır	52	26,0
Total	200	100,0

Tablo 16 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %74'ü ücret karşılığı bir işte çalışıyorken %26'sı ücret karşılığı bir işte çalışmamaktadır.

3.6.2.2. Çalışma Hayatı Süresi Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çalışma hayatı süresi verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 8'de açıklanmıştır.

Tablo-17: Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatı Süresine Göre Dağılımı.

Çalışma yılı	Sayı (N)	Yüzde (%)
0-3 yıl arası	73	36,5
4-6 yıl arası	26	13,0
7-10 yıl arası	52	26,0
11-15 yıl arası	21	10,5
16 yıl ve üzeri	28	14,0
Total	200	100,0

Tablo 17 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %36,5'inin 0-3 yıldır çalışma hayatında, %26'sının 7-10 yıldır çalışma hayatında, %14'ünün 16 yıl ve üzeri süredir çalışma hayatında, %13'ünün 4-6 yıldır çalışma hayatında, %10,5'inin ise 11-15 yıldır çalışma hayatında yer aldığı görülmektedir.

3.6.2.3. Çalışma Biçimi Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çalışma biçimi verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 9'da açıklanmıştır.

Tablo-18: Eğitimli Kadınların Çalışma Biçimine Göre Dağılımı.

Çalışma biçimi	Sayı (N)	Yüzde (%)
Tam zamanlı	142	71,0
Part-time	13	6,5
Çağrı üzerine	9	4,5
Evde çalışma	5	2,5
Diğer	31	15,5
Total	200	100,0

Tablo 18 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların büyük bir çoğunluğunun tam zamanlı bir işte çalıştığı (%71), %15,5'inin diğer şekillerde çalıştığı, %6,5'inin part-time olarak biri işte çalıştığı, %4,5'inin çağrı üzerine bir işte çalıştığı, %2,5'inin ise evde çalışma şeklinde bir işte çalıştığı görülmektedir.

3.6.2.4. İşyerindeki Konum Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki işyerindeki konum verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 19'da açıklanmıştır.

Tablo-19: Eğitimli Kadınların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı.

İşyerindeki konum	Sayı (N)	Yüzde (%)
Yönetici	25	12,5
Büro elemanı	48	24,0
Şef/Ustabaşı	3	1,5
Vasıflı işçi	21	10,5
Vasıfsız işçi	18	9,0
Diğer	85	42,5
Total	200	100,0

Tablo 19 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %24'ünün büro elemanı olarak, %12,5'inin yönetici olarak, %10,5'inin vasıflı işçi

olarak, %9'unun vasıfsız işçi olarak, %1,5'inin ise şef/ustabaşı olarak bir işte çalıştığı görülmektedir.

3.6.2.5. Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki fazla mesai dışında aylık ele geçen net ücret durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 20'de açıklanmıştır.

Tablo-20: Eğitimli Kadınların Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumuna Göre Dağılımı.

Ele Geçen Net Ücret	Sayı (N)	Yüzde (%)
2000 TL altı	54	27,0
2000-3000 TL arası	52	26,0
3001-4000 TL arası	33	16,5
4001-5000 TL arası	44	22,0
5001 TL ve üzeri	17	8,5
Total	200	100,0

Tablo 20 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %27'si 2000 TL altı fazla mesai dışında net maaş alırken %26'sı 2000-3000 TL arası fazla mesai dışında net maaş aldığı, %16,5'i 3001-4000 TL arası fazla mesai dışında net maaş alırken %22'si 4001-5000 TL arası fazla mesai dışında net maaş aldığı, %8,5'inin ise 5001 TL ve üzeri fazla mesai dışında net maaş aldığı görülmektedir.

3.6.2.6. Halen Çalışmakta Olunan İş Dışında Gelir Getirici Başka İş Yapma Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki halen çalışmakta olunan iş dışında gelir getirici başka iş yapma durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 21'de açıklanmıştır.

Tablo-21: Eğitimli Kadınların Halen Çalışmakta Olunan İş Dışında Gelir Getirici Başka İş Yapma Durumuna Göre Dağılımı.

İkinci iş	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	31	15,5
Hayır	169	84,5
Total	200	100,0

Tablo 21 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %84,5'i halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka herhangi bir işte çalışmıyorken %15,5'i halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka herhangi bir işte çalıştığı görülmektedir.

3.6.2.7. Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Nedeni Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki ücret karşılığı bir işte çalışma nedeni verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 22'de açıklanmıştır.

Tablo-22: Eğitimli Kadınların Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Nedenine Göre Dağılımı.

Çalışma nedeni	Sayı (N)	Yüzde (%)
Geçimimi sağlamak	109	54,5
Gelirimi yükseltmek	20	10,0
Sosyal statü / Sosyal çevremi geliştirmek	14	7,0
Kariyerimde ilerlemek	39	19,5
Sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak	15	7,5
Diğer	3	1,5
Total	200	100,0

Tablo 22 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların yarısından fazlasının geçimini sağlamak için çalıştığı (%54,5), %19,5'inin kariyerinde ilerlemek için çalıştığı, %10'unun gelirini yükseltmek için çalıştığı, %7,5'inin sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak için çalıştığı, %7'sinin ise sosyal

statüsünü/sosyal çevresini geliştirmek için çalıştığı görülmektedir. Bu tablodan kadınların yarısından fazlasının zorunlu olarak çalıştığı ve elde ettiği geliri geçim amacıyla kullandığı anlaşılmaktadır.

3.6.2.8. Hâlihazırda Çalışmama Nedeni Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki hâlihazırda çalışmama nedeni verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 23'te açıklanmıştır.

Tablo-23: Eğitimli Kadınların Hâlihazırda Çalışmama Nedenine Göre Dağılımı.

Çalışmama nedeni	Sayı (N)	Yüzde (%)
Gelir elde etme zorunluluğum yok	14	30,4
Çalışmamı gerektirmeyen sabit gelir kaynaklarım var	4	8,7
Eşim / babam çalışmama izin vermiyor	1	2,2
Ev işleri ve çocuk bakımı bütün vaktimi alıyor	8	17,4
Çalışmaktan hoşlanmıyorum	1	2,2
Belirli bir mesleki uzmanlığım yok	5	10,9
Diğer	13	28,3
Total	46	100,0

Tablo 23 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan halihazırda çalışmayan eğitimli kadınların %30,4'ünün gelir elde etme zorunluluğu olmadığı için çalışmadığını, %8,7'sinin çalışmasını gerektirmeyen sabit gelir kaynağı olduğu için çalışmadığını, %2,2'sinin eşinin/babasının çalışmasına izin vermediğini, %17,4'ünün ev işlerinin ve çocuk bakımının bütün vaktini aldığı için çalışmadığını, %2,2'sinin çalışmaktan hoşlanmadığı için çalışmadığını, %10,9'unun belirli bir mesleki uzmanlığı olmadığı için çalışmadığını, %28,3'ünün ise diğer nedenlerle çalışmadığını belirttiği görülmektedir.

3.6.2.9. Çalışma Şekli Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çalışma şekli durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 24'te açıklanmıştır.

Tablo-24: Eğitimli Kadınların Çalışma Şekli Durumuna Göre Dağılımı.

Çalışma şekli	Sayı (N)	Yüzde (%)
Ücret karşılığı ve devamlı	142	71,0
Ücret karşılığı sözleşmeli	16	8,0
Geçici veya dönemsel	30	15,0
Diğer	12	6,0
Total	200	100,0

Tablo 24 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların büyük bir çoğunluğunun ücret karşılığı ve devamlı olarak bir işte çalıştığı, %15'inin geçici veya dönemsel olarak bir işte çalıştığı, %8'inin ise ücret karşılığı sözleşmeli olarak bir işte çalıştığı görülmektedir.

3.6.2.10. Ekonomik Olarak Sıkıntıda Olmasaydı Halen Çalışmaya Devam Etme Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki ekonomik olarak sıkıntıda olmasaydı halen çalışmaya devam etme durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 25'de açıklanmıştır.

Tablo-25: Eğitimli Kadınların Ekonomik Olarak Sıkıntıda Olmasaydı Halen Çalışmaya Devam Etme Durumuna Göre Dağılımı.

Çalışmaya devam etme durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	152	76,0
Hayır	48	24,0
Total	200	100,0

Tablo 25 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %76'sı ekonomik olarak sıkıntısı olmasa dahi çalışmaya devam edeceğini belirtirken %24'ü ekonomik olarak sıkıntısı olmasaydı çalışmaya devam etmeyeceğini belirtmektedir. Bu tablo eğitimli kadınların önemli bir kısmının asıl çalışma gayesinin bir gelir elde

etmekten ziyade kendini gerçekleştirmek, toplumda sosyal bir statü sahibi olmak ve var olan üretim potansiyelini gerçeğe dönüştürmek olduğu anlaşılmaktadır.

3.6.2.11. Haneye Giren Toplam Gelire Katkı Sağlayan Gelir Kaynakları Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki haneye giren toplam gelire katkı sağlayan gelir kaynakları verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 26'da açıklanmıştır.

Tablo-26: Eğitimli Kadınların Haneye Giren Toplam Gelire Katkı Sağlayan Gelir Kaynaklarına Göre Dağılımı*

Katkı sağlayan gelir kaynağı	Sayı (N)	Yüzde (%)
Yalnızca kendi gelirim	69	34,5
Eşimin/babamın geliri	108	54,0
Çocuklarımın geliri	2	1,0
Diğer aile fertlerinin geliri	58	29,0
Kira ve diğer gelirler	14	7,0

* Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlara bu soru ile ilgili birden fazla nedeni işaretleme seçeneği sunulduğu için toplam oran verilmemiştir.

Tablo 26 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %54'ünün hanesine giren toplam gelirde eşinin/babasının gelirinin katkısının olduğunu belirttiği, %34,5'inin hanesine giren toplam gelirde yalnızca kendi gelirinin katkısının olduğunu belirttiği, %29'unun hanesine giren toplam gelirde diğer aile fertlerinin gelirinin katkısının olduğunu belirttiği, %7'sinin hanesine giren toplam gelirde kira ve diğer gelirlerin katkısının olduğunu belirttiği, %1'inin ise hanesine giren toplam gelirde çocuklarının gelirinin katkısının olduğunu belirttiği görülmektedir.

3.6.2.12. Ücretli Çalışmayı Düşünme Süresi Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki ücretli çalışmayı düşünme süresi durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 27'de açıklanmıştır.

Tablo-27: Eğitimli Kadınların Ücretli Çalışmayı Düşünme Süresi Durumuna Göre Dağılımı.

Ücretli çalışma süresi	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kariyerimde hedeflediğim yere ulaşana kadar	37	18,5
Emekli olana kadar	87	43,5
Belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar	46	23,0
Çocuk sahibi olana kadar	6	3,0
Kendi işimi kurana kadar	17	8,5
İşten ayrılmayı düşünüyorum	7	3,5
Total	200	100,0

Tablo 27 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %43,5'inin emekli olana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %23'ünün belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %18,5'inin kariyerinde hedeflediği yere ulaşana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %8,5'inin kendi işini kurana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %3,5'inin işten ayrılmayı düşündüğü, %3'ünün ise çocuk sahibi olana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü görülmektedir. Eğitimli kadınların yarısına yakını emekli olana kadar çalışmayı düşünmekte ve işgücü piyasaları içerinde uzun vadeli olarak yer almayı hedeflemektedir.

3.6.2.13. Bireysel Gelirin Değerlendirilme Şekli Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki bireysel gelirin değerlendirilme şekli verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 28'de açıklanmıştır.

Tablo-28: Eğitimli Kadınların Bireysel Gelirin Değerlendirilme Şekline Göre Dağılımı.

Geliri değerlendirme durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Tamamını ailemin geçimi için kullanıyorum	80	40,0
Harcamalarımın dışında kalan bir kısmını tasarruf ediyorum	72	36,0
Kazancımın tümünü eşime veriyorum	2	1,0
Kazancımın tümünü kendi ihtiyaçlarımı karşılamak için kullanıyorum	46	23,0
Total	200	100,0

Tablo 28 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %43,5'inin bireysel olarak elde ettiği gelirinin tamamını ailesinin geçimi için kullandığı, %36'sının bireysel olarak elde ettiği gelirinin harcamaları dışında kalan bir kısmını tasarruf ettiği, %23'ünün bireysel olarak elde ettiği gelirinin tümünü kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı, %1'inin ise bireysel olarak elde ettiği gelirinin tümünü eşine verdiği görülmektedir.

3.6.2.14. Çalışma Hayatında Karşılaşılan En Önemli Güçlük/Sorun Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çalışma hayatında karşılaşılan en önemli güçlük/sorun durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 29'da açıklanmıştır.

Tablo-29: Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaşılan En Önemli Güçlük/Sorun Durumuna Göre Dağılımı.

Çalışma hayatında karşılaşılan sorun/güçlük	Sayı (N)	Yüzde (%)
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	65	32,5
Kariyerimde yükselme açısından sorunlarla karşılaştım	48	24,0
Aile yaşantım ile ev yaşantım arasında denge kurmakta zorluk çektim	37	18,5
Çocuklarımın bakımı konusunda zorluk yaşadım	32	16,0
Diğer	18	9,0
Total	200	100,0

Tablo 29 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %32,5'inin çalışma hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığı %24'ünün çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığı, %18,5'inin çalışma hayatın sırasında aile yaşantısı ile ev yaşantısı arasında denge kurmakta zorluk çektiği, %16'sının çalışma hayatında çocuklarının bakımı konusunda zorluk yaşadığı, %9'unun ise çalışma hayatında diğer sorunlarla/güçlüklerle karşılaştığı görülmektedir.

3.6.2.15. Özel Hayata Karşılaşılan En Önemli Güçlük/Sorun Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki özel hayata karşılaşılan en önemli güçlük/sorun durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 30'da açıklanmıştır.

Tablo-30: Eğitimli Kadınların Özel Hayata Karşılaşılan En Önemli Güçlük/Sorun Durumuna Göre Dağılımı.

Özel hayatta karşılaşılan sorun/güçlük	Sayı (N)	Yüzde (%)
Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler	6	3,0
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	82	41,0
Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	44	22,0

Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır	15	7,5
Aileme yeterli zaman ayıramadığım için çevremdekiler ve ailem tarafından suçlanmaktayım	25	12,5
Diğer	28	14,0
Total	200	100,0

Tablo 30 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %41'inin özel hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığı, %22'sinin aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olduğu, %12,5'inin ailesine yeterli zaman ayıramadığı için çevresindekiler ve ailesi tarafından suçlandığı, %7,5'inin fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmasından dolayı aile ortamında çatışma çıktığı, %3'ünün eşinin ve çocuklarının, aile büyüklerinin ve yakın çevresinin çalışmasını istemediği, %14'ünün ise özel hayatında diğer sorunlarla/güçlüklerle karşılaştığı görülmektedir.

3.6.2.16. En Uygun Önerme Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki en uygun önerme durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 31'de açıklanmıştır.

Tablo-31: Eğitimli Kadınların En Uygun Önerme Durumuna Göre Dağılımı.

Uygun önerme	**Sayı (N)**	**Yüzde(%)**
Aile hayatıma ilişkin sorumluluklarım dolayısıyla bazı kariyer imkânlarını kaçırdım.	57	28,5
Çocuk sahibi olmak için bazı kariyer imkânlarını kaçırdım	21	10,5
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla aile kurmakta geciktim.	47	23,5
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla ailemle yeteri kadar ilgilenemedim.	75	37,5
Total	200	100,0

Tablo 31 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %37,5'inin çalışma hayatının yoğunluğu dolayısıyla ailesiyle yeteri kadar ilgilenemediğini belirttiği, %28,5'inin aile hayatına ilişkin sorumlulukları dolayısıyla bazı kariyer imkânlarını kaçırdığını belirttiği, %23,5'inin çalışma hayatının yoğunluğu dolayısıyla aile kurmakta geciktiğini belirttiği, %10,5'inin ise çocuk sahibi olmak için bazı kariyer imkânlarını kaçırdığını belirttiği görülmektedir.

Ankette yer alan seçenekler genellikle kadınların karşılaşma ihtimalinin yüksek olduğu seçeneklerdir. Bu sebeple kadınların genel olarak cinsiyetçi engellere ve ayrıma maruz kaldığı ve bu durumun işgücü verimliliği ile sürekliliğini etkilediği söylenebilir.

3.6.2.17. Eşin Ev ve/veya Çocuklar İle İlgili Konularda Yardımcı Olma Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların eşin ev ve/veya çocuklar ile ilgili konularda yardımcı olma durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 32'de açıklanmıştır.

Tablo-32:Eğitimli Kadınların Eşin Ev ve/veya Çocuklar İle İlgili Konularda Yardımcı Olma Durumuna Göre Dağılımı

Eşin ev ve/veya çocuklarla ilgili yardımı	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	73	78,5
Hayır	20	21,5
Total	93	100,0

Tablo 32 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %78,5'inin eşinin ev ve/veya çocuklar ile ilgili konularda kendisine yardımcı olduğunu belirttiği, %21,5'inin ise eşinin ev ve/veya çocuklar ile ilgili konularda kendisine yardımcı olmadığını belirttiği görülmektedir. Eğitimli kadınların önemli bir kısmının eşlerinden ev işleri ve çocukları ile ilgili olarak yardım aldığı, bu durumun da kadınların çalışmalarını kolaylaştırdığı söylenebilir.

3.6.2.18. Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki Ev işlerinde sorumluluk paylaşımı durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 33'te açıklanmıştır.

Tablo-33: Eğitimli Kadınların Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı Durumuna Göre Dağılımı.

Ev işlerinde sorumluluk paylaşımı	Sayı (N)	Yüzde (%)
Ev işleri aile içinde eşit paylaşılmalıdır	194	97,0
Ev işlerinin tamamı kadın tarafından yapılmalıdır	6	3,0
Total	200	100,0

Tablo 33 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %97'si ev işlerinde sorumluluk paylaşımının aile içinde eşit olarak paylaşılması gerektiğini belirtirken %3'ü ev işlerinin tamamının kadın tarafından yapılması gerektiğini belirtmektedir. Eğitimli kadınların tamamına yakın bir kısmı ev işlerrinin eşit paylaşılması gerektiğini belirtmiştir. Sonucun bu kadar net olmasının en önemli sebebinin eğitm olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

3.6.2.19. Çocuklarla İlgili Sorumluluk Paylaşımı Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çocuklarla ilgili sorumluluk paylaşımı durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 34'te açıklanmıştır.

Tablo-34: Eğitimli Kadınların Çocuklarla İlgili Sorumluluk Paylaşımı Durumuna Göre Dağılımı.

Çocuklarla ilgili sorumluluk paylaşımı	Sayı (N)	Yüzde (%)
Çocuklarla ilgili sorumlulukları eşler eşit paylaşmalıdır	197	98,5
Çocuklarla ilgili sorumluluklar kadına aittir	3	1,5

Total	200	100,0

Tablo 34 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %98,5'i çocuklarla ilgili sorumluluk paylaşımının eşler arasında eşit olarak paylaşılması gerektiğini belirtirken %1,5'i ev işlerinin çocuklarla ilgili sorumlulukların kadına ait olduğunu belirtmektedir. Çocuklarla ilgili sorumluluğun eşit paylaşılmasına yönelik tercih, bir önceki tabloda yer alan ev işlerine katılımda eşitliğin sağlanmasından daha yüksek bir yüzde ile onaylanmıştır. Bu anlamda eğitimli kadınların çocukları ile ilgili görevleri tek başlarına üstlenmeyi istemedikleri ve eşleri ile ortak bir görev dağılımına sahip olmayı talep ettikleri görülmektedir.

3.6.2.20. Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyere Devam Etme Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çocuk sahibi olduktan sonra kariyere devam etme durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 35'de açıklanmıştır.

Tablo-35: Eğitimli Kadınların Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyere Devam Etme Durumuna Göre Dağılımı

Çocuk sahibi olduktan sonra kariyere devam etme	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	187	93,5
Hayır	13	6,5
Total	200	100,0

Tablo 35 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %93,5'i çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam edeceğini belirtirken %6,5'i çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam etmeyeceğini belirtmektedir. Bu sonuç, eğitimli kadınların çocuk sahibi olmayı bir kariyer engeli olarak yorumlamadıklarını göstermektedir.

3.6.2.21. Çalışmaya Devam Etme Durumu Dağılımı

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlar hakkındaki çalışmaya devam etme durumu verileri tablo haline getirilip analiz edilerek Tablo 36'da açıklanmıştır.

Tablo-36: Eğitimli Kadınların Çalışmaya Devam Etme Durumuna Göre Dağılımı*

Çalışmaya devam etme durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
İşyerimde çocuk odaları ve emzirme odaları olsaydı.	33	16,5
Çalışma saatlerimi çocuk bakımına göre ayarlayabilseydim.	62	31,0
Ücretli ve ücretsiz izin süreleri gerektiğinde hukuken arttırılabilseydi	60	30,0
Çocuk ve yaşlı bakımı için kreş ya da bakıcı hizmetlerinden yararlanabilseydim.	43	21,5
Ev işlerinde bir yardımcım olsaydı.	45	22,5
Yaşam kalitemi attırabilseydim.	61	30,5
Diğer	11	5,5

* Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınlara bu soru ile ilgili birden fazla nedeni işaretleme seçeneği sunulduğu için toplam oran verilmemiştir.

Tablo 36 incelendiğinde; çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların %31'inin çalışma saatlerini çocuk bakımına göre ayarlayabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %30,5'inin yaşam kalitesini attırabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %30'unun ücretli ve ücretsiz izin süreleri gerektiğinde hukuken arttırılabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %22,5'inin ev işlerinde bir yardımcısı olsaydı çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %21,5'inin çocuk ve yaşlı bakımı için kreş ya da bakıcı hizmetlerinden yararlanabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %16,5'inin işyerinde çocuk odaları ve emzirme odaları olsaydı çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %5,5'inin ise diğer şartlar sağlansaydı çalışmaya devam edeceğini belirttiği görülmektedir.

Bu tablonun özellikle kamu kurumları ve karar vericiler tarafından doğru okunması gerekmektedir. Zira eğitimli kadınların işgücü piyasaları içerisinde yer almasını sağlamak amacıyla gerekli önlemlerin alınması, aynı zamanda sayılan engellerin yok olmasıyla mümkün olacaktır.

3.6.3. Eğitimli Kadınların Sosyodemografik Profilleri İle Çalışma Hayatına Ait Bilgileri Arasındaki Çıkarımsal Analizler

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların sosyodemografik özellikleri ile çalışma hayatlarına dair bilgileri arasındaki ilişkinin test edilmesinde Ki Kare testi uygulanmış ve ilişkinin düzeyini belirlemek için de Phi ve Cramer's V katsayısı baz alınmış olup istatistiksel anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo-37: Eğitim Kadınların Yaşı İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Yaş aralığı					
			25 yaş altı	**25-34 yaş arası**	**35-43 yaş arası**	**44-55 yaş arası**	**55 yaş üstü**	**Total**
Çalışma Durumu	**Evet**	N	36	52	40	17	3	148
		%	24,3%	35,1%	27,0%	11,5%	2,0%	100,0%
	Hayır	N	23	17	6	6	0	52
		%	44,2%	32,7%	11,5%	11,5%	0,0%	100,0%
Total		N	59	69	46	23	3	200
		%	29,5%	34,5%	23,0%	11,5%	1,5%	100,0%

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların yaşları ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(4) = 10{,}303$, $\square = \square,\square\square\square$) saptanmıştır. Ayrıca ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %35,1'i 25-34 ve %27'si 35-43 yaş aralığında iken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların %44,2'si 25 yaş altı ve %32,7'si 25-34 yaş aralığında olduğu saptanmıştır (Tablo 37).

Tablo-38: Eğitim Kadınların Eğitim Durumu İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Eğitim Durumu					
			İlköğretim	Lise	Ön lisans	Üniversite	Yük. lisans ve üstü	Total
Çalışma Durumu	Evet	N	14	10	14	82	28	148
		%	9,5%	6,8%	9,5%	55,4%	18,9%	100,0%
	Hayır	N	6	6	6	33	1	52
		%	11,5%	11,5%	11,5%	63,5%	1,9%	100,0%
Total		N	20	16	20	115	29	200
		%	10,0%	8,0%	10,0%	57,5%	14,5%	100,0%

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların eğitim durumları ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(4) = 9{,}532$, $p = .049$) saptanmıştır. Ayrıca ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %55,4'ü üniversite, %18,9'u yüksek lisans ve üstü mezunu iken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların büyük çoğunluğunun (%63,5) üniversite mezunu olduğu saptanmıştır (Tablo 38).

Tablo-39: Eğitim Kadınların Çalışma Hayatı Süresi İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Çalışma Hayatı Süresi					
			0-3 yıl arası	4-6 yıl arası	7-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16 yıl ve üzeri	Total
Çalışma Durumu	Evet	N	40	19	49	15	25	148
		%	27,0%	12,8%	33,1%	10,1%	16,9%	100,0%
	Hayır	N	33	7	3	6	3	52
		%	63,5%	13,5%	5,8%	11,5%	5,8%	100,0%

Total	N	73	26	52	21	28	200
	%	36,5%	13,0%	26,0%	10,5%	14,0%	100,0%

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların çalışma hayatı süreleri ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(4) = 28,541, \square < 0.001$) saptanmıştır. Ayrıca ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %33,1'i 7-10 yıldır çalışma hayatında yer alırken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların %63,5'i 0-3 yıldır çalışma hayatında yer aldığı saptanmıştır (Tablo 39).

Tablo-40: Eğitim Kadınların Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumları İle Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Ele Geçen Net Ücret					
			2000 TL altı	**2000-3000 TL arası**	**3001-4000 TL arası**	**4001-5000 TL arası**	**5001 TL ve üzeri**	**Total**
Çalışma Durumu	**Evet**	N	22	43	31	39	13	148
		%	14,9%	29,1%	20,9%	26,4%	8,8%	100,0%
	Hayır	N	32	9	2	5	4	52
		%	61,5%	17,3%	3,8%	9,6%	7,7%	100,0%
Total		N	54	52	33	44	17	200
		%	27,0%	26,0%	16,5%	22,0%	8,5%	100,0%

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların fazla mesai dışında aylık ele geçen net ücret durumları ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(4) = 44,861, \square < 0.001$) saptanmıştır. Ayrıca ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %29,1'inin aylık 2000-3000 TL arası geliri varken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların %61,5'inin aylık 2000 TL altı gelirinin olduğu saptanmıştır (Tablo 40).

Tablo-41: Eğitim Kadınların Yaşı İle Ekonomik Olarak Sıkıntı Olmasaydı Çalışmaya Devam Etme Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Yaşınız					
			25 yaş altı	25-34 yaş arası	35-43 yaş arası	44-55 yaş arası	55 yaş üstü	Total
Çalışmaya Devam Etme Durumu	Evet	N	45	55	32	18	2	152
		%	29,6%	36,2%	21,1%	11,8%	1,3%	100,0%
	Hayır	N	14	14	14	5	1	48
		%	29,2%	29,2%	29,2%	10,4%	2,1%	100,0%
Total		N	59	69	46	23	3	200
		%	29,5%	34,5%	23,0%	11,5%	1,5%	100,0%

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların yaşları ile ekonomik olarak sıkıntı olmasaydı çalışmaya devam etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($x^2(4) = 1,775, p = 0.777$) saptanmıştır. Ayrıca ekonomik olarak sıkıntı olmasaydı çalışmaya devam edeceğini belirten eğitimli kadınların %36,2'si 25-34 ve %29,6'sı 25 yaş altı grubunda iken ekonomik olarak sıkıntı olmasaydı çalışmaya devam etmeyeceğini belirten eğitimli kadınların %29,2'si 25 yaş altı, %29,2'si 25-34 ve %29,2'si 35-43 yaş aralığında olduğu saptanmıştır (Tablo 41).

Tablo-42: Eğitim Kadınların Medeni Durumu* İle İşyerindeki Konum Durumu** Arasındaki Frekans Dağılımı

			İşyerindeki Konum				
			Yönetici	Büro elemanı	İşçi	Diğer	Total
Medeni Durum	Hiç evlenmemiş	N	9	20	25	53	107
		%	8,4%	18,7%	23,4%	49,5%	100,0%
	Evlenmiş	N	16	28	17	32	93
		%	17,2%	30,1%	18,3%	34,4%	100,0%
Total		N	25	48	42	85	200

	%	12,5%	24,0%	21,0%	42,5%	100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan eşi vefat etmiş ve boşanmış kategorileri, evli kategorisi ile birleştirilerek evlenmiş kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.
** İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan şef/usta başı ve vasıfsız işçi kategorileri, vasıflı işçi kategorisi ile birleştirilerek işçi kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların medeni durumları ile işyerindeki konumları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(3) = 9{,}070$, □ = □. □□□) saptanmıştır. Ayrıca hiç evlenmemiş olan eğitimli kadınların %49,5'inin diğer konumunda ve %23,4'ünün işçi konumunda iken evlenmiş olan eğitimli kadınların %34,4'ünün diğer konumda, %30,1'inin büro elamanı konumunda olduğu saptanmıştır (Tablo 42).

Tablo-43: Eğitim Kadınların Halen Çalışmakta Olduğu İş Dışında Gelir Getirici Başka İş Yapma Durumu İle Fazla Mesai Dışında Aylık Ele Geçen Net Ücret Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Ele Geçen Net Ücret					
			2000 TL altı	**2000-3000 TL arası**	**3001-4000 TL arası**	**4001-5000 TL arası**	**5001 TL ve üzeri**	**Total**
Başka İş Yapma Durumu	**Evet**	N	7	5	6	9	4	31
		%	22,6%	16,1%	19,4%	29,0%	12,9%	100,0%
	Hayır	N	47	47	27	35	13	169
		%	27,8%	27,8%	16,0%	20,7%	7,7%	100,0%
Total		N	54	52	33	44	17	200
		%	27,0%	26,0%	16,5%	22,0%	8,5%	100,0%

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka iş yapma durumu ile fazla mesai dışında aylık ele geçen net ücret durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($x^2(4) = 3{,}483$, $p = 0.480$) saptanmıştır. Ayrıca halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka iş

yapan eğitimli kadınların %29'unun aylık 4001-5000 TL arası geliri varken halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka iş yapmayan eğitimli kadınların %27,7'sinin aylık 2000-3000 TL arası gelirinin olduğu saptanmıştır (Tablo 43).

Tablo-44: Eğitim Kadınların Özel Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar* İle Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar Arasındaki Frekans Dağılımı

			Çalışma Hayatında Karşılaşılan En Önemli Güçlükler/Sorunlar					
			Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	Kariyerimde yükselme açısından sorunlarla karşılaştım	Aile yaşantım ile ev yaşantım arasında denge kurmakta zorluk çektim	Çocuklarımın bakımı konusunda zorluk yaşadım	Diğer	Total
Özel Hayatta Karşılaşılan En Önemli Güçlükler/ Sorunlar	Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	N	46	13	8	8	7	82
		%	56,1%	15,9%	9,8%	9,8%	8,5%	100,0%
	Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	N	4	9	14	14	3	44
		%	9,1%	20,5%	31,8%	31,8%	6,8%	100,0%
	Aileme yeterli zaman ayıramadığım için çevremdekiler ve ailem tarafından suçlanmaktayım	N	2	12	5	3	3	25
		%	8,0%	48,0%	20,0%	12,0%	12,0%	100,0%
	Diğer	N	13	14	10	7	5	49
		%	26,5%	28,6%	20,4%	14,3%	10,2%	100,0%
Total		N	65	48	37	32	18	200
		%	32,5%	24,0%	18,5%	16,0%	9,0%	100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler ve fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır kategorileri, diğer kategorisi ile birleştirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların özel hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(12) = 53,082, \square < 0.001$) saptanmıştır. Ayrıca özel hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmayan eğitimli kadınların %56,1'inin çalışma hayatında da şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığı, özel hayatında aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olan eğitimli kadınların %31,8'inin çalışma hayatında çocuklarının bakımı konusunda zorluk yaşadığı, özel hayatında ailesine yeterli zaman ayıramadığı için çevresindekiler ve ailesi tarafından suçlanan eğitimli kadınların %48'inin çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığı, özel hayatında diğer sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %28,6'sının çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığı saptanmıştır (Tablo-44).

Tablo-45: Eğitim Kadınların Ücretli Çalışmayı Devam Ettirmeyi Düşünme Süreleri* İle Çalışma Hayatı Süreleri** Arasındaki Frekans Dağılımı.

			Çalışma Hayatı Süreleri				
			0-3 yıl arası	4-6 yıl arası	7-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri	Total
Ücretli Çalışmayı Devam Ettirmeyi Düşünme Süreleri	Kariyerimde hedeflediğim yere ulaşana kadar	N	25	4	5	3	37
		%	67,6%	10,8%	13,5%	8,1%	100,0%
	Emekli olana kadar	N	19	10	25	33	87
		%	21,8%	11,5%	28,7%	37,9%	100,0%
	Belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar	N	17	5	14	10	46
		%	37,0%	10,9%	30,4%	21,7%	100,0%
	Diğer	N	12	7	8	3	30
		%	40,0%	23,3%	26,7%	10,0%	100,0%
Total		N	73	26	52	49	200
		%	36,5%	13,0%	26,0%	24,5%	100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan çocuk sahibi olana kadar, kendi işimi kurana kadar ve işten ayrılmayı düşünüyorum kategorileri birleştirilerek diğer kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

** İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan 11-15 yıl arası kategorisi, 15 yıl üzeri kategorisi ile birleştirilerek 11 yıl ve üzeri kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünme süreleri ile çalışma hayatı süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(9) = 33,927$, ▫ < 0.001) saptanmıştır. Ayrıca kariyerinde hedeflediği yere ulaşana kadar ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %67,6'sının 0-3 yıl arası çalışma hayatında yer aldığı, emekli olana kadar ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %37,9'unun 11 yıl ve üzeri süredir çalışma hayatında yer aldığı, belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %37'sinin 0-3 yıl arası çalışma hayatında yer aldığı, diğer nedenlerle ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %40'ının 0-3 yıldır çalışma hayatında yer aldığı saptanmıştır (Tablo 45).

Tablo-46: Eğitim Kadınların Eğitim Durumu* İle Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyerlerine Devam Etme Durumu Arasındaki Frekans Dağılımı**.**

			Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Kariyerine Devam Etme Durumu		
			Evet	**Hayır**	**Total**
Eğitim Durumu	**İlköğretim veya lise**	N	32	4	36
		%	88,9%	11,1%	100,0%
	Ön lisans ve üzeri	N	155	9	164
		%	94,5%	5,5%	100,0%
Total		N	187	13	200
		%	93,5%	6,5%	100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan ilköğretim ve lise kategorileri, birleştirilerek ilköğretim veya lise kategorisi olarak yeniden, ayrıca katılımcı sayısı az olan ön lisans ve yüksek lisans ve üstü kategorileri, üniversite

kategorisi ile birleştirilerek ön lisans ve üzeri kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların eğitim durumu ile çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($x^2(1) = 1,536, p = 0.215$) saptanmıştır. Ayrıca ilköğretim veya lise mezunu olan eğitimli kadınların %88,'unun çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam edeceğini belirttiği, ön lisans ve üzeri mezunu olan eğitimli kadınların ise %94,5'inin çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam edeceğini belirttiği saptanmıştır (Tablo 46).

Tablo-47: Eğitim Kadınların Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar İle Hanelerinde Yaşayan Kişi Sayısı Durumu* Arasındaki Frekans Dağılımı

			Hanede Yaşayan Kişi Sayısı			
			0-2 kişi arası	3-4 kişi arası	5 ve üzeri kişi	Total
Çalışma Hayatında Karşılaşılan En Önemli Güçlükler/ Sorunlar	Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	N	13	37	15	65
		%	20,0%	56,9%	23,1%	100,0%
	Kariyerimde yükselme açısından sorunlarla karşılaştım	N	16	20	12	48
		%	33,3%	41,7%	25,0%	100,0%
	Aile yaşantım ile ev yaşantım arasında denge kurmakta zorluk çektim	N	7	25	5	37
		%	18,9%	67,6%	13,5%	100,0%
	Çocuklarımın bakımı konusunda zorluk yaşadım	N	1	24	7	32
		%	3,1%	75,0%	21,9%	100,0%
	Diğer	N	4	8	6	18
		%	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%
Total		N	41	114	45	200
		%	20,5%	57,0%	22,5%	100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan 7 ve üzeri kişi kategorisi,

5-6 kişi arası kategorisi ile birleştirilerek 5 ve üzeri kişi kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar ile hanelerinde yaşayan kişi sayısı durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ($x^2(8) = 16{,}085$, $\square = \square, \square\square\square$) saptanmıştır. Ayrıca çalışma hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmayan eğitimli kadınların %59,6'sının hanesinde 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %41,7'sinin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında aile yaşantısı ile ev yaşantısı arasında denge kurmakta zorluk çeken eğitimli kadınların %67,6'sının i hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında çocuklarının bakımı konusunda zorluk yaşayan eğitimli kadınların %75'inin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında diğer sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %57'sinin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı saptanmıştır (Tablo 47).

Tablo-48: Eğitim Kadınların Özel Hayatlarında Karşılaştıkları En Önemli Güçlükler/Sorunlar* İle Hanelerinde Yaşayan Kişi Sayısı Durumu** Arasındaki Frekans Dağılımı

			Hanede Yaşayan Kişi Sayısı			
			0-2 kişi arası	3-4 kişi arası	5 ve üzeri kişi	Total
Özel Hayatta Karşılaşılan En Önemli Güçlükler/ Sorunlar	Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	N	17	45	20	82
		%	20,7%	54,9%	24,4%	100,0%
	Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	N	11	26	7	44
		%	25,0%	59,1%	15,9%	100,0%
	Aileme yeterli zaman ayıramadığım için çevremdekiler ve ailem tarafından suçlanmaktayım	N	7	12	6	25
		%	28,0%	48,0%	24,0%	100,0%
	Diğer	N	6	31	12	49
		%	12,2%	63,3%	24,5%	100,0%
Total		N	41	114	45	200

		%	20,5%	57,0%	22,5%		100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler ve fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır kategorileri, diğer kategorisi ile birleştirilmiştir.

** İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan 7 ve üzeri kişi kategorisi, 5-6 kişi arası kategorisi ile birleştirilerek 5 ve üzeri kişi kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların özel hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar ile hanelerinde yaşayan kişi sayısı durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($x^2(6) = 4,634, p = 0.592$) saptanmıştır. Ayrıca özel hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmayan eğitimli kadınların %54,9'unun hanesinde 3-4 kişinin yaşadığı, özel hayatında aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olan eğitimli kadınların %59,19'inin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, özel hayatında ailesine yeterli zaman ayıramadığı için çevresindekiler ve ailesi tarafından suçlanan eğitimli kadınların %48'inin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, özel hayatında diğer sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %63,3'ünün hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı saptanmıştır (Tablo 48).

Tablo-49: Eğitim Kadınların Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Nedeni* İle İş Yerindeki Konumları** Arasındaki Frekans Dağılımı.

			İş Yerindeki Konum				
			Yönetici	**Büro elemanı**	**İşçi**	**Diğer**	**Total**
Ücret Karşılığı Bir İşte Çalışma Nedeni	**Geçimimi sağlamak ve gelirimi yükseltmek**	N	12	32	33	52	129
		%	9,3%	24,8%	25,6%	40,3%	100,0%
	Sosyal statü / Sosyal çevremi geliştirmek ve kariyerimde ilerlemek	N	9	11	7	26	53
		%	17,0%	20,8%	13,2%	49,1%	100,0%
	Sosyal güvence açısından	N	4	5	2	7	18

	emekliliğe hak kazanmak ve diğer nedenler	%	22,2%	27,8%	11,1%	38,9%	100,0%
Total		N	25	48	42	85	200
		%	12,5%	24,0%	21,0%	42,5%	100,0%

* İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan geçimimi sağlamak kategorisi, gelirimi yükseltmek kategorisi ile birleştirilerek geçimimi sağlamak ve gelirimi yükseltmek kategorisi olarak yeniden, sosyal statü/sosyal çevremi geliştirmek kategorisi, kariyerimde ilerlemek kategorisi ile birleştirilerek sosyal statü/sosyal çevremi geliştirmek ve kariyerimde ilerlemek kategorisi olarak yeniden, sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak kategorisi, diğer kategorisi ile birleştirilerek sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak ve diğer nedenler kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

** İstatistiksel açıdan doğru ve anlamlı sonuçlar elde etmek ve eğitimli kadınların genel eğilimini tam olarak yansıtabilmek için katılımcı sayısı az olan şef/usta başı ve vasıfsız işçi kategorileri, vasıflı işçi kategorisi ile birleştirilerek işçi kategorisi olarak yeniden isimlendirilmiştir.

Yapılan Ki Kare analizi neticesinde; katılımcıların ücret karşılığı bir işte çalışma nedenleri ile iş yerindeki konumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($x^2(6) = 8,039, p = 0.235$) saptanmıştır. Ayrıca geçimini sağlamak ve gelirini yükseltmek için ücret karşılığı bir işte çalışan eğitimli kadınların %40,3'ünün iş yerinde diğer konumlarda çalıştıkları, sosyal statü/sosyal çevresini geliştirmek ve kariyerinde ilerlemek için ücret karşılığı bir işte çalışan eğitimli kadınların %49,1'inin iş yerinde diğer konumlarda çalıştıkları, sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak için ve diğer nedenlerden dolayı ücret karşılığı bir işte çalışan eğitimli kadınların %38,9'unun iş yerinde diğer konumlarda çalıştıkları saptanmıştır (Tablo 49).

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihlerini ortaya koymak üzere uygulanan ankete yönelik yapılan analizler neticesinde çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların sosyodemografik bilgilerine göre eğitimli kadınların;

- %34,5'inin 25-34 yaş aralığında, %29,5'inin 25 yaş altı grubunda, %23'ünün 35-43 yaş aralığında,%11,5'inin 44-55 yaş aralığında, %1,5'inin ise 55 yaş üstü grubunda olduğu,
- Yarısından daha fazlasının üniversite mezunu olduğu (%57,5), %10'unun ilköğretim mezunu iken %8'inin lise mezunu olduğu, %10'unun ön lisans mezunu iken %14,5'inin yüksek lisans ve üstü mezunu olduğu,
- Yarısından daha fazlasının hanesinde 3-4 kişi yaşıyorken (%57), %20,5'inin hanesinde 0-2 kişi, %17'sinin hanesinde 5-6 kişi, %5,5'inin hanesinde ise 7 ve üzeri kişi yaşadığı,
- Yarısından fazlasının hiç evlenmemiş olduğu (%53), %40'ının evli, %5,5'inin boşanmış, %1,5'inin ise eşinin vefat etmiş olduğu,
- %29'unun 27-30 yaş aralığında evlendiği, %28'inin 23-26 yaş aralığında evlendiği, %18,3'ünün 19-22 yaş aralığında evlendiği, %15,1'inin 31 yaş ve üstü yaşta evlendiği, %9,7'sinin ise 18 yaş ve altı yaşta evlendiği,
- %87,1'inin 0-2 tane çocuğu varken %12,9'unun 3-4 tane çocuğu olduğu saptanmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların çalışma hayatına ait bilgilerine göre eğitimli kadınların;

- %74'ü ücret karşılığı bir işte çalışıyorken %26'sı ücret karşılığı bir işte çalışmamakta olduğu,
- %36,5'inin 0-3 yıldır çalışma hayatında, %26'sının 7-10 yıldır çalışma hayatında, %14'ünün 16 yıl ve üzeri süredir çalışma hayatında, %13'ünün 4-6 yıldır çalışma hayatında, %10,5'inin ise 11-15 yıldır çalışma hayatında yer aldığı,
- Büyük bir çoğunluğunun tam zamanlı bir işte çalıştığı (%71), %15,5'inin diğer şekillerde çalıştığı, %6,5'inin part-time olarak biri işte çalıştığı, %4,5'inin çağrı üzerine bir işte çalıştığı, %2,5'inin ise evde çalışma şeklinde bir işte çalıştığı,

- %24'ünün büro elemanı olarak, %12,5'inin yönetici olarak, %10,5'inin vasıflı işçi olarak, %9'unun vasıfsız işçi olarak, %1,5'inin ise şef/ustabaşı olarak bir işte çalıştığı,
- %27'si 2000 TL altı fazla mesai dışında net maaş alırken %26'sı 2000-3000 TL arası fazla mesai dışında net maaş aldığı, %16,5'i 3001-4000 TL arası fazla mesai dışında net maaş alırken %22'si 4001-5000 TL arası fazla mesai dışında net maaş aldığı, %8,5'inin ise 5001 TL ve üzeri fazla mesai dışında net maaş aldığı,
- %84,5'i halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka herhangi bir işte çalışmıyorken %15,5'i halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka herhangi bir işte çalıştığı,
- Yarısından fazlasının geçimini sağlamak için çalıştığı (%54,5), %19,5'inin kariyerinde ilerlemek için çalıştığı, %10'unun gelirini yükseltmek için çalıştığı, %7,5'inin sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak için çalıştığı, %7'sinin ise sosyal statüsünü/sosyal çevresini geliştirmek için çalıştığı,
- %7'sinin gelir elde etme zorunluluğu olmadığı için çalışmadığını, %2'sinin çalışmasını gerektirmeyen sabit gelir kaynağı olduğu için çalışmadığını, %0,5'inin eşinin/babasının çalışmasına izin vermediğini, %4'ünün ev işlerinin ve çocuk bakımının bütün vaktini aldığı için çalışmadığını, %0,5'inin çalışmaktan hoşlanmadığı için çalışmadığını, %2,5'inin ise belirli bir mesleki uzmanlığı olmadığı için çalışmadığını belirttiği,
- Büyük bir çoğunluğunun ücret karşılığı ve devamlı olarak bir işte çalıştığı, %15'inin geçici veya dönemsel olarak bir işte çalıştığı, %8'inin ise ücret karşılığı sözleşmeli olarak bir işte çalıştığı,
- %76'sı ekonomik olarak sıkıntısı olmasa dahi çalışmaya devam edeceğini belirtirken %24'ü ekonomik olarak sıkıntısı olmasaydı çalışmaya devam etmeyeceğini belirttiği,
- %54'ünün hanesine giren toplam gelirde eşinin/babasının gelirinin katkısının olduğunu belirttiği, %34,5'inin hanesine giren toplam gelirde yalnızca kendi gelirinin katkısının olduğunu belirttiği, %29'unun hanesine giren toplam

gelirde diğer aile fertlerinin gelirinin katkısının olduğunu belirttiği, %7'sinin hanesine giren toplam gelirde kira ve diğer gelirlerin katkısının olduğunu belirttiği, %1'inin ise hanesine giren toplam gelirde çocuklarının gelirinin katkısının olduğunu belirttiği,

- %43,5'inin emekli olana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %23'ünün belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %18,5'inin kariyerinde hedeflediği yere ulaşana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %8,5'inin kendi işini kurana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü, %3,5'inin işten ayrılmayı düşündüğü, %3'ünün ise çocuk sahibi olana kadar ücretli bir işte çalışmayı düşündüğü,
- %43,5'inin bireysel olarak elde ettiği gelirinin tamamını ailesinin geçimi için kullandığı, %36'sının bireysel olarak elde ettiği gelirinin harcamaları dışında kalan bir kısmını tasarruf ettiği, %23'ünün bireysel olarak elde ettiği gelirinin tümünü kendi ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı, %1'inin ise bireysel olarak elde ettiği gelirinin tümünü eşine verdiği,
- %32,5'inin çalışma hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığı %24'ünün çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığı, %18,5'inin çalışma hayatın sırasında aile yaşantısı ile ev yaşantısı arasında denge kurmakta zorluk çektiği, %16'sının çalışma hayatında çocuklarının bakımı konusunda zorluk yaşadığı, %9'unun ise çalışma hayatında diğer sorunlarla/güçlüklerle karşılaştığı,
- %41'inin özel hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığı, %22'sinin aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olduğu, %12,5'inin ailesine yeterli zaman ayıramadığı için çevresindekiler ve ailesi tarafından suçlandığı, %7,5'inin fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmasından dolayı aile ortamında çatışma çıktığı, %3'ünün eşinin ve çocuklarının, aile büyüklerinin ve yakın çevresinin çalışmasını istemediği, %14'ünün ise özel hayatında diğer sorunlarla/güçlüklerle karşılaştığı,
- %37,5'inin çalışma hayatının yoğunluğu dolayısıyla ailesiyle yeteri kadar ilgilenemediğini belirttiği, %28,5'inin aile hayatına ilişkin sorumlulukları dolayısıyla bazı kariyer imkânlarını kaçırdığını belirttiği, %23,5'inin çalışma

hayatının yoğunluğu dolayısıyla aile kurmakta geciktiğini belirttiği, %10,5'inin ise çocuk sahibi olmak için bazı kariyer imkânlarını kaçırdığını belirttiği,

- %78,5'inin eşinin ev ve/veya çocuklar ile ilgili konularda kendisine yardımcı olduğunu belirttiği, %21,5'inin ise eşinin ev ve/veya çocuklar ile ilgili konularda kendisine yardımcı olmadığını belirttiği,
- %97'si ev işlerinde sorumluluk paylaşımının aile içinde eşit olarak paylaşılması gerektiğini belirtirken %3'ü ev işlerinin tamamının kadın tarafından yapılması gerektiğini,
- %98,5'i çocuklarla ilgili sorumluluk paylaşımının eşler arasında eşit olarak paylaşılması gerektiğini belirtirken %1,5'i ev işlerinin çocuklarla ilgili sorumlulukların kadına ait olduğunu,
- %93,5'i çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam edeceğini belirtirken %6,5'i çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam etmeyeceğini belirttiği,
- %31'inin çalışma saatlerini çocuk bakımına göre ayarlayabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %30,5'inin yaşam kalitesini attırabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %30'unun ücretli ve ücretsiz izin süreleri gerektiğinde hukuken arttırılabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %22,5'inin ev işlerinde bir yardımcısı olsaydı çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %21,5'inin çocuk ve yaşlı bakımı için kreş ya da bakıcı hizmetlerinden yararlanabilseydi çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %16,5'inin işyerinde çocuk odaları ve emzirme odaları olsaydı çalışmaya devam edeceğini belirttiği, %5,5'inin ise diğer şartlar sağlansaydı çalışmaya devam edeceğini belirttiği saptanmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan eğitimli kadınların sosyodemografik özellikleri ile çalışma hayatlarına dair bilgileri arasındaki ilişkinin test edilmesi neticesinde;

- Eğitimli kadınların yaşları ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %35,1'i 25-34 ve %27'si

35-43 yaş aralığında iken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların %44,2'si 25 yaş altı ve %32,7'si 25-34 yaş aralığında olduğu,

- Eğitimli kadınların eğitim durumları ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %55,4'ü üniversite, %18,9'u yüksek lisans ve üstü mezunu iken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların büyük çoğunluğunun (%63,5) üniversite mezunu olduğu
- Eğitimli kadınların çalışma hayatı süreleri ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %33,1'i 7-10 yıldır çalışma hayatında yer alırken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların %63,5'i 0-3 yıldır çalışma hayatında yer aldığı
- Eğitimli kadınların fazla mesai dışında aylık ele geçen net ücret durumları ile ücret karşılığı bir işte çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan eğitimli kadınların %29,1'inin aylık 2000-3000 TL arası geliri varken ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eğitimli kadınların %61,5'inin aylık 2000 TL altı gelirinin olduğu
- Eğitimli kadınların yaşları ile ekonomik olarak sıkıntı olmasaydı çalışmaya devam etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı, ekonomik olarak sıkıntı olmasaydı çalışmaya devam edeceğini belirten eğitimli kadınların %36,2'si 25-34 ve %29,6'sı 25 yaş altı grubunda iken ekonomik olarak sıkıntı olmasaydı çalışmaya devam etmeyeceğini belirten eğitimli kadınların %29,2'si 25 yaş altı, %29,2'si 25-34 ve %29,2'si 35-43 yaş aralığında olduğu,
- Eğitimli kadınların medeni durumları ile işyerindeki konumları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca hiç evlenmemiş olan eğitimli kadınların %49,5'inin diğer konumunda ve %23,4'ünün işçi konumunda iken evlenmiş olan eğitimli

kadınların %34,4'ünün diğer konumda, %30,1'inin büro elamanı konumunda olduğu,

- Eğitimli kadınların halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka iş yapma durumu ile fazla mesai dışında aylık ele geçen net ücret durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka iş yapan eğitimli kadınların %29'unun aylık 4001-5000 TL arası geliri varken halen çalışmakta olduğu iş dışında gelir getirici başka iş yapmayan eğitimli kadınların %27,7'sinin aylık 2000-3000 TL arası gelirinin olduğu,
- Eğitimli kadınların özel hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca özel hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmayan eğitimli kadınların %56,1'inin çalışma hayatında da şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığı, özel hayatında aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olan eğitimli kadınların %31,8'inin çalışma hayatında çocuklarının bakımı konusunda zorluk yaşadığı, özel hayatında ailesine yeterli zaman ayıramadığı için çevresindekiler ve ailesi tarafından suçlanan eğitimli kadınların %48'inin çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığı, özel hayatında diğer sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %28,6'sının çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaştığı,
- Eğitimli kadınların ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünme süreleri ile çalışma hayatı süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyerinde hedeflediği yere ulaşana kadar ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %67,6'sının 0-3 yıl arası çalışma hayatında yer aldığı, emekli olana kadar ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %37,9'unun 11 yıl ve üzeri süredir çalışma hayatında yer aldığı, belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %37'sinin 0-3 yıl arası çalışma hayatında yer aldığı, diğer

nedenlerle ücretli çalışmayı devam ettirmeyi düşünen eğitimli kadınların %40'ının 0-3 yıldır çalışma hayatında yer aldığı,

- Eğitimli kadınların eğitim durumu ile çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca ilköğretim veya lise mezunu olan eğitimli kadınların %88,'unun çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam edeceğini belirttiği, ön lisans ve üzeri mezunu olan eğitimli kadınların ise %94,5'inin çocuk sahibi olduktan sonra kariyerine devam edeceğini belirttiği,
- Eğitimli kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar ile hanelerinde yaşayan kişi sayısı durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışma hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmayan eğitimli kadınların %59,6'sının hanesinde 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında kariyerinde yükselme açısından sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %41,7'sinin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında aile yaşantısı ile ev yaşantısı arasında denge kurmakta zorluk çeken eğitimli kadınların %67,6'sının i hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında çocuklarının bakımı konusunda zorluk yaşayan eğitimli kadınların %75'inin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, çalışma hayatında diğer sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %57'sinin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı,
- Eğitimli kadınların özel hayatlarında karşılaştıkları en önemli güçlükler/sorunlar ile hanelerinde yaşayan kişi sayısı durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca özel hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmayan eğitimli kadınların %54,9'unun hanesinde 3-4 kişinin yaşadığı, özel hayatında aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olan eğitimli kadınların %59,19'inin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, özel hayatında ailesine yeterli zaman ayıramadığı için çevresindekiler ve ailesi tarafından suçlanan eğitimli kadınların %48'inin hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı, özel hayatında diğer

sorunlarla karşılaşan eğitimli kadınların %63,3'ünün hanesinde de 3-4 kişinin yaşadığı,

- Eğitimli kadınların ücret karşılığı bir işte çalışma nedenleri ile iş yerindeki konumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca geçimini sağlamak ve gelirini yükseltmek için ücret karşılığı bir işte çalışan eğitimli kadınların %40,3'ünün iş yerinde diğer konumlarda çalıştıkları, sosyal statü/sosyal çevresini geliştirmek ve kariyerinde ilerlemek için ücret karşılığı bir işte çalışan eğitimli kadınların %49,1'inin iş yerinde diğer konumlarda çalıştıkları, sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak için ve diğer nedenlerden dolayı ücret karşılığı bir işte çalışan eğitimli kadınların %38,9'unun iş yerinde diğer konumlarda çalıştıkları saptanmıştır.

3.7. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Eğitimli kadınların çalışmaları ve işgücü piyasaları içerisinde yer almalarına yönelik olarak oluşturulan hipotezler ve bu hipotezlerin gerçeği yansıtma oranları aşağıda yer almaktadır.

a) Eğitimli Kadınların Çalışmalarında Gelir Elde Etmenin Önemi.

H_0: Eğitimli kadınların çalışmalarının en önemli nedeni gelir elde etmektir.
H_1: Eğitimli kadınların çalışmalarının en önemli nedeni gelir elde etmek değildir.

Yapılan araştırma neticesinde eğitimli kadınların % 54,5 oranında geçimini sağlamak amacıyla çalışığı görülmüştür. Bu durum, katılımcıların çalışma hayatı içerisinde yer alamlarının en önemli nedeninin gelir elde etmek ve gçimlerini sağlamak olduğunu göstermektedir. Yine ardından % 10 oranında gelir düzeyini yükseltmek gelmektedir. Bu iki unsur eğitimli kadınların gelir elde etme saikiyle çalışma hayatında yer aldıklarını göstermektedir. Bu anlamda H_0 hipotezinin geçerli olduğu söylenebilecektir.

b) Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar.

H_0: Eğitimli kadınlar çalışma hayatında ailevi, toplumsal ve işyeri kaynaklı sorunlar yaşarlar.

$H_{1:}$ Eğitimli kadınlar çalışma hayatında ailevi, toplumsal ve işyeri kaynaklı sorunlar yaşamazlar.

Yapılan araştırma neticesinde ankete katılan kadınların % 67,5 gibi önemli bir kısmı, çalışma hayatlarını zorlaştıran ailevi, toplumsal ve iş kökenli sorunlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Herhangi bir sorunla karşılaşmıyorum diyenlerin oranı ise % 32,5'ta kalmıştır. Bu sebeple kadınların özellikle cinsiyet temelli sorunlarla karşılaştıkları ve bu durumun kadınların çalışma hayatı içerisinde kalabilmelerini zorlaştırdığı söylenebilir. Dolaysıyla H_0 hipotezi büyük bir ölçüde geçerliliğini korumaktadır.

c) Çalışan Eğitimli Kadınlara Eşleri Tarafından Sağlanan Katkılara Yönelik Değerlendirmeler.

H_0: Çalışan kadınlar eşlerinden ailevi görevler ve çocukların bakımı ile ilgili yardım alabilmektedirler.

$H_{1:}$ Çalışan kadınlar eşlerinden ailevi görevler ve çocukların bakımı ile ilgili yardım alamamaktadırlar.

Araştırmaya katılan eğitimli kadınlar eşlerinin % 78,5 oranında kendilerine ev işleri ile çocuk bakımı konusunda yardım ettiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle H_0 hipotezinin büyük ölçüde geçerli olduğu söylenebilecektir.

d) Eğitimli Kadınların Çocuk Sahibi Olmaları ile Çalışmaya Devam Etme Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

H_0: Eğitimli kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam etmek isterler.

$H_{1:}$ Eğitimli kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam etmek istemezler.

Yapılan araştırmada önlisans ve üzeri mezuniyete sahip olan kadınların % 94,5 oranında çalışmaya devam etmeyi istediği ve yalnızca % 5,5 lik bir kısmının çalışma hayatından çekilmeyi planladığı görülmektedir. Bu nedenle H_0 hipotezinin geçerli olduğu ve eğitim

düzeyi yüksek olan kadınların çocuk sahibi olduktan sonra da çalışmayı ev ve çocuk işleri ile uğraşmaya tercih ettiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir ülke ekonomisinin istenilen büyüme hızını yakalaması ve bunu devam ettirebilmesi için elindeki tüm kaynakları etkili ve verimli kullanması gereklidir. Özellikle işgücü bu kaynakların başında gelmektedir. İşgücü verimliliğinin artırılması ile diğer üretim faktörleri de daha verimli kullanılabilecek ve ekonomik gelişme ve kalkınma hızı artırılabilecektir. Bu noktada cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm işgücünden fayda elde etmek temel amaç olarak kabul edilmelidir. Kadınların potansiyel işgücünün yarısını oluşturduğu düşünüldüğünde, kadın işgücünün bu noktada göz ardı edilmesinin mümkün olmadığı anlaşılacaktır.

Kadın işgücü yalnızca ekonomik açıdan değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve siyasal açıdan da önemlidir. Erkek egemen toplumlarda ortaya çıkan tekdüzelik ancak kadınların sosyal, toplumsal ve iş yaşamı içerisinde yer alması ile kırılabilecektir. Böylelikle toplumsal gelişimin çok daha hızlı ve sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi mümkün olacaktır.

Kadınların toplum için bu denli önemli olmasına karşılık özellikle çalışma hayatı içerisinde yer almalarına yönelik önemli engeller bulunmaktadır. Gerek ailevi gerekse de toplumsal engeller kadınların çalışma hayatına hiç girememesine veya belirli bir çalışma süresi sonunda ayrılmasına neden olmaktadır. Böylelikle kadın işgücü çok daha kırılgan bir yapıya sahip olmakta ve çalışma hayatı içerisinde uzun süre varlık göstermekte zorlanmaktadır.

Kadınların çalışma hayatı içerisindeki konumunu değerlendirirken ortaya bir kısım ayrımlar çıkmaktadır. Bu ayrımların en önemlilerinin başında eğitim gelmektedir. Cinsiyet ayırt etmeksizin eğitim, çalışma hayatının önemli belirleyicilerindendir. Bununla birlikte kadınlar açısından eğitimin çok daha önemli bir yere sahip olduğu ve çalışma hayatı içerisndeki konumlarını belirlediği bilinmektedir. Bu yüzden çalışmada eğitimli kadınlar inceleme konusu olarak seçilmiş ve bu kişilerin çalışma hayatı içerisindeki konumları tartışılmıştır.

Araştırma konusu ile ilgili olarak İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan Beyoğlu, Beşiktaş, Zeytinburnu ve Fatih ilçelerinde bulunan kadınlar seçilmiştir. Bu ilçeler kültürel ve ekonomik açıdan birbirinden farklı özelliklere sahip olduğundan dolayı verilerin çok daha geniş bir temsile sahip olması amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda eğitimli kadınların çalışma hayatı içerisinde var olma gayretlerinin çok yüksek seviyede olduğu, bununla birlikte ailevi, çevresel ve toplumsal bir takım sorunların kadınların çalışmalarını sekteye uğrattığı anlaşılmıştır. Bu engellemeler devam ettiği sürece toplumun önemli bir değeri olan eğitimli kadınlardan gerektiği ölçüde faydalanılamayacağı bilinmektedir. Bu sebeple var olan engelleri kaldırılmasına yönelik önlemlerin alınması da yine kamu kurumlarına düşmektedir.

Konuyla ilgili olarak yasal düzenlemeler ile kadınların esnek çalışma koşullarının artırılması, çalışan kadınlara kreş, servis ve benzeri imkanların sağlanması ve pozitif ayrımcılık yoluyla kıt olan kaynakların çoğunlukla kadın istihdamı için kullanılması önerilmektedir. Yine İŞKUR aracılığı ile kadınların istihdama yönelik eğitim seviyelerinin artırılması ve işe yerleştirme oranınlarının yükseltilmesi gereklidir. tüm bu hususların yanı sıra yine aynı kurum içerisinde kurulacak olan danışmanlık merkezleri ile iş yaşamında devam etme konusunda sorun yaşan kadınların psikolojik, sosyal veya hukuki destek alabilecek birimler kurulması ve bu birimlerin etkin bir şekilde çalışmasının sağlanması, sorunların çözüme kavuşmasında önemli bir rol oynayacaktır.

KAYNAKÇA

Ağlı, E.: 2015 **"Cumhuriyet'ten Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal Ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma",** Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Akgeyik, T.: 2017, **"Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz",** Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 70, No:1, 31-53.

Akgöz, G. ve Balta, E.: 2015 **"Kapitalizmin Krizine Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakmak: Analitik Bir Çerçeve Önerisi",** Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi, 1(1): 1-17.

Aktan, C. C. Ve Tunç, M.: 1998 **"Bilgi Toplumu ve Türkiye",** Yeni Türkiye Dergisi, Ocak-Şubat Sayısı, 118-134.

Aktan, C. C.: 2019 **"Bilgi Toplumu ve Özellikleri,** http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgitoplumu/bilgi _toplumu-ozellik.htm (Erişim Tarihi: 03.04.2019).

Aktan, C. C.: 2018 **Bilgi Toplumunun Özellikleri,** http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgi-toplumu/bilgi_toplumu-ozellik.htm (Erişim Tarihi: 19.02.2019).

Aktürk, E.: 2005 **Türkiye Ekonomisinde Kayıt Dışı Ekonominin Büyüklüğü Ve Etkileri,** EKEV Akademi Dergisi, 9 (22), 291-304.

Alkan Meşhur, H. F.: 2010 **"Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma",** Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Yıl:2010, 1-24.

Alp, A.: 2007 **"Yeni Çalışma Biçimleri Ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar",** Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Programı, İzmir.

Aytaç, S. vd.: 2002 **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği,** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Bursa.

Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,: 1999 **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği,** Ankara.

Biçerli, M. K.: 2003 **Çalışma Ekonomisi,** 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

Bloch M.: 1997 **Feodal Toplum,** (Çev.: Mehmet Ali Kılıçbay), Opus Yayınları, Ankara.

Bozkaya, G.: 2013 **Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler, Türkiye Üzerine Bir Analiz**, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı 5 Haziran, Kahramanmaraş.

Can, T.: 2010 **"Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Ve Kadın İstihdamı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Kahramanmaraş'ta Tekstil Sektöründe Bir Uygulama",** Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.

Coşkun, S.: 2007 **İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni Bir İş Kanunu Sempozyumu,** TİSK Yayınları, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1100 (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

Çakır, H. E.: 2011 **"Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları",** TEPAV, Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları, 3 Mayıs 2011, Ankara.

Çam, L. S.: 2014 **"Türkiye'de Kadın İstihdamının Kalkınmaya Etkileri",** Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Ankara.

Çoban, M.: 2018 **"Türkiye'de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki**

Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Tekirdağ.

Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C.: 2001 **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği,** TİSK Yayını, No.214, Ankara.

Dedeoğlu, S.: 2009 **"Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı",** Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2, 54-47.

Dinler, Z.: 2003: **İktisada Giriş,** Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.

Doğramacı, E.: 1997 **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü,** Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

Dreher, G. F.: 2003 **"Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top",** Human Relations, 56(5).

Ecevit, Yıldız; 1998 **"Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi",** "75. Yılda Kadınlar ve Erkekler", Türkiye Ekonomik Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, İstanbul, 267-302.

Ecevit, Y.: 2003 **"Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir?"** Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 25, 83-88.

Ekin, N.: 2001 **"Türkiye'de İstihdam artısında Yeni Boyutlar: İs Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma",** Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Ekim, 14-29.

Ekmekçi, Y.: 2004 **"Türkiye'de Kadın İşgücü 'nün Gelişimi Ve Karşılaştıkları Sorunlar",** Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ekodiyalog,: 2018 **İstihdam İşsizlik İlişkisi,** http://www.ekodialog.com/ Makaleler/istihdam-issizlik-iliskisi. html (Erişim Tarihi: 17.02.2019).

Eraslan, İ.: 2009 **"Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler",** Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Erdoğan T.: 2008 **"Toplumsal Sistemin Düzen Sağlayıcı Unsuru Olarak Cinsiyet Rolü Farklılaşması",** Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı: 4, 123-145.

Erdut, Z.: 2000 **"Avrupa Birliği'nde Çalışan Kadınların Hakları",** Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, Ankara.

Eurostat,: 2014 http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

Gürler, A. Z.: 2009 **Genel Ekonomi,** Nobel Yayınları, İstanbul.

Hüsnüoğlu, N.: 2015 **Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler,** https://www.academia.edu/38237502/Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler-pages.pdf. (Erişim Tarihi: 21.04.2019).

Janus, M. Jacqueline,: 2008 **Gender Roles, Leadership and Public Relations,** A Thesis Presented to The Faculty of The Graduate School at theUniversity of Missori-Columbia, Master of Art, August.

KA-DER,: 2004 **Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı,** İstanbul.

Karakayalı, H.: 2007 **Ekonomi Kuramı: Mikro ve Makro Çözümleme,** 7. Baskı, Emek Yayınları, Manisa.

Karakuş, H.: 2014 **"Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz",** Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 1, Mart Sayısı, 334-356.

Karan, D.: 2014 **"Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler",** Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme

Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Kaya, C.: 2009 **"Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları Ve Örgütlenme Eğilimleri",** Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Programı, İzmir.

Kılıçbay, M. A.: 2005 **"Ortaçağ'ın Orta Malı Olmadığına Dair",** Doğu Batı, Yıl: 8, Sayı: 33, Ağustos-Eylül-Ekim, 69-79.

Kılınç, N. Ş.: 2015 **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,** Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9, 120-135.

Kocacık, F. Ve Gökkaya, V. B.: 2005 **"Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları",** Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.

Kocalar, H. Z.: 2013 **"Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği",** Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.

Koç, K.: 2014 **"Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği Ve Türkiye Karşılaştırması",** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Koçak, E.: 2015 **Pasif İstihdam Politikaları,** https://www.yenialanya.com/pasif-istihdam-politikalari-makale,9041.html (Erişim Tarihi: 21.02.2019).

Koç, M. Ve Görücü, İ.: 2011 **"4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları",** Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, 149-178.

Koray, M. Demirbilek, S. ve Tunç D.: 1999 **Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği,** T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Korkmaz, A.ve Korkut G.: 2012 **"Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri",** Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi Cilt:17, Sayı:2, 41-65.

Kümbetoğlu, B. ve Çağa, N.: 2000 **"Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme",** Görüş Dergisi, (44): 56-65.

Lockwood, N.: (2004 **"The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives",** HR Magazine.

Lordoğlu K. Özkaplan N. ve Törüner M.: 1999 **Çalışma İktisadı,** Beta Yayınevi, İstanbul.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N.: 2005 **Çalışma İktisadı,** Der Yayınları, No.358, İstanbul.

Moghadam, V.: 1999 **Gender and Globalisation: Female Labor Women's Mobilization,** Journal of World Systems Research, 5(2): 367-388.

Opitz, C.: 2005 **"Geç Ortaçağ'da Yaşam",** Kadınların Tarihi, (Çeviren: Ahmet Fethi), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:2, İstanbul.

Önder, N.: 2013 **"Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü",** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 35-61.

Özer, M. Ve Biçerli, K.: 2004 **"Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi",** Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 55-86.

Özkıvrak, Ö. ve Dileyici, D.: 2001 **"Globalleşme, Bölgeselleşme, Mega Rekabet ve Türkiye",** Dış Ticaret Dergisi, Sayı: 20.

Özsabuncuoğlu, İ. H. ve Direkçi, T.: 2012 **"Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye'de Bölgesel İstihdama Etkisi",** Türkiye Ekonomi Kurumu, Tartışma Metni, Ankara.

Palaz, S.: 2005 **"İktisadi Kalkınmada Sosyal, Kültürel ve Siyasal Faktörlerin Rolü",** Kar M. ve Taban S. (der), Toplumsal Cinsiyet ve

Kalkınma: Kalkınmada Kadının Yeri içinde, Ankara: Ekin Kitapevi. Yönetim ve Ekonomi 19/1 (2012) 179-191

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

Powell, G.N. ve Greenhaus, J.H.: 2010 **"Sex, Gender, and Decisions at The Family - Work Interface",** Journal of Management, 36-4,1011-1039.

Samsum, N.: 2017 **Çalışmanın Değişen Anlamı Ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar,** Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, Cilt 3, Sayı 3, 160-210.

Sandalcılar, A. R. ve Noyan Yalman, İ.: 2012 **Türkiye'de Dış Ticaretteki Serbestleşmenin İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri,** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(2): 49-65.

Sankır, H.: 2010 **"Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin "Kadın Sanatçı Kimliğinin Oluşum Sürecine Etkileri",** 1-29 http://www.sdergi. hacettepe.edu.tr/makaleler/hasan_sankir _1_1010.pdf, (01.02.2017).

Saraç, S.: 2013 **Toplumsal Cinsiyet,** (Ed. Gültekin L. vd.), Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, 27-32.

Sarıeroğlu, J.:2011 **"Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler",** HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını, Yayın No. 44, Ankara.

Sarıeroğlu, J.: 2007 **"Çalışma Hayatı ve Kadın",** Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organı, 1(21), 31-36.

Saruhan, O.: 2015 **İşsizlikle Mücadele Politikaları,** https://calismaekonomisi blog.wordpress.com/2015/12/12/issizlikle-mucadele-politikalari/ (Erişim Tarihi: 17.02.2019).

Smith, A.: 2004 **Ulusların Zenginliği,** 1776. Ayşe Yunus ve Mehmet Bakırcı (Çev), Alan Yayınları, Cilt 1, 4. Baskı, İstanbul.

Şahin, H.: 2016 **"Küreselleşme Ekseninde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi",** Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Niğde.

Tarcan, E.: 2000 **Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerde Çalışanlar Üzerinde Etkileri,** Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(3): 1-18.

TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu,: 2011 **"İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri",** Komisyon Raporu, Yayın No: 6, Ankara.

Terzioğlu, F. ve Taşkın, L.:2008 **"Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları",** C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. Cilt: 12, Sayı: 2, 62-67.

Tilly, L. A. and Scott, J. W.: 1978 **Women, Work and Family,** Holt – Rinehart – Winston, New York.

TİSK.: 1999 **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri,** TİSK Yayınları, Ankara.

TİSK.: 2009 **"OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler",** www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=94 (Erişim Tarihi: 03.03.2019).

Tokol, A.: 2000 **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, (Yeni Gelişmeler),** Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Bursa.

Tokol, A. ve Alper, Y.: 2015 **Sosyal Politika,** 6. Baskı, Dora Yayınları, Bursa.

Toptaş, S.: 2015 **"İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye'de Kadın İstihdamı",** Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Zonguldak.

Türk Dil Kurumu,: **Türkçe Sözlük,** Türk Dil Kurumu Yayınları, 10. Baskı, Ankara.

2005

Türkiye Bilim Sitesi,: 2007 **"Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü",** www.genbilim.com/content/view/1774/86/ (Erişim Tarihi: 02.04.2019).

Uysal, D.:2007 **"Türkiye'de İstihdam, İşsizlik Ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri",** (Editör: AY, A.), Çizgi Kitapevi, Konya.

Ünay, C.: 2001 **Makro Ekonomi,** Bursa Teknik Kitabevi, 6. Baskı, Bursa.

Üner, S.: 2008 **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği,** Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Temel Eğitim Seti, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, UNFPA, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, Dumat Ofset, Ankara.

Ünsal, E.: 2005 **Makro İktisat,** İmaj Yayınevi, Ankara.

Yaprak, Ş.: 2003 **"Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama",** Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

Yarıkkaya P.: 2012 **"Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri",** www.tekgida.org.tr/Dosya/Bilgi-Dosyalari/Tekgıda_işKadin Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 21.04.2019).

Yayla, N.: 2016 **"Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme",** Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.

EKLER

ANKET SORULARI

Yaşınız *
25 altı
25-34
35-43
6. seçenek
44-54
55 üzeri

Eğitim Durumunuz *
İlköğretim
lise
önlisans
üniversite
yüksek lisans ve üzeri
Haneniz (siz dahil) kaç kişiden oluşmaktadır? *

0-2
3-4
5-6
7 ve üzeri

Medeni Durumunuz *

Hiç evlenmedi
Evli
Eşi vefat etti
Boşanmış

Evlenme yaşınız

18 ve daha küçük
19-22
23-26
27-30
31 ve daha büyük

Varsa çocuk sayısını belirtiniz.

0-2
3-4
4-5
6 ve üzeri

Ücret karşılığı bir işte çalışıyor musunuz? *

Evet
Hayır

Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

0-3
4-6
7-10
11-15
15 üzeri

Çalışma biçiminiz nedir?

Tam zamanlı
Part-time
Çağrı üzerine
Evde çalışma
Diğer:

İşyerindeki konumunuz nedir?

Yönetici
Büro elemanı
Şef/ustabaşı
Vasıflı İşçi
Vasıfsız İşçi
Diğer:

Fazla mesai dışında aylık elinize geçen net ücretiniz (yaklaşık) ne kadardır? *

2000 den az
2000-3000 TL
3001-4000 TL
4001-5000 TL
5000 üzeri

Halen çalışmakta olduğunuz iş dışında gelir getirici başka işler yapıyor musunuz?

Evet
Hayır

Ücret karşılığı bir işte çalışma nedeniniz nedir? *

Geçimimi sağlamak
Gelirimi yükseltmek
Sosyal statü / Sosyal çevremi geliştirmek
Kariyerimde ilerlemek
Sosyal güvence açısından emekliliğe hak kazanmak

Diğer:

Halihazırda çalışmıyorsanız, nedeniniz nedir? (Sizin için en önemli nedeni işaretleyiniz)

Gelir elde etme zorunluluğum yok
Çalışmamı gerektirmeyen sabit gelir kaynaklarım var
Eşim / babam çalışmama izin vermiyor
Ev işleri ve çocuk bakımı bütün vaktimi alıyor
Çalışmaktan hoşlanmıyorum
Belirli bir mesleki uzmanlığım yok
Diğer:

Çalışma şekliniz aşağıdakilerden hangisine uymaktadır? *

Ücret karşılığı ve devamlı
Ücret karşılığı sözleşmeli
Geçici veya dönemsel
Diğer:

Ekonomik olarak sıkıntınız olmasaydı halen çalışmaya devam eder miydiniz? *

Evet
Hayır

Hanenize giren toplam gelirde katkı sağlayan gelir kaynaklarınız nelerdir? (birden fazla seçebilirsiniz) *

Yalnızca kendi gelirim

Eşimin/babamın geliri

Çocuklarımın geliri

Diğer aile fertlerinin geliri

Kira ve diğer gelirler

Gerekli
Ne kadar süre ücretli çalışmayı düşünüyorsunuz? *

Kariyerimde hedeflediğim yere ulaşana kadar
Emekli olana kadar
Belirli bir düzeyde ekonomik ve sosyal refaha ulaşana kadar

Evlenene kadar
Çocuk sahibi olana kadar
Kendi işimi kurana kadar
İşten ayrılmayı düşünüyorum

Bireysel olarak elde ettiğiniz geliri ne şekilde değerlendiriyorsunuz?

Tamamını ailemin geçimi için kullanıyorum
Harcamalarımın dışında kalan bir kısmını tasarruf ediyorum
Kazancımın tümünü eşime veriyorum
Kazancımın tümünü kendi ihtiyaçlarımı karşılamak için kullanıyorum

Çalışma hayatında karşılaştığınız en önemli güçlük/sorun nedir? *

Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım
Kariyerimde yükselme açısından sorunlarla karşılaştım
Aile yaşantım ile ev yaşantım arasında denge kurmakta zorluk çektim
Çocuklarımın bakımı konusunda zorluk yaşadım
Diğer:

Özel hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük/sorun nedir?

Eş ve çocuklarım (aile büyüklerim ve yakın çevrem) çalışmamı istememektedirler
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım
Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır
Fazla mesai, hafta sonu ve gece vardiyasında çalışmamdan dolayı aile ortamında çatışma çıkmaktadır
Aileme yeterli zaman ayıramadığım için çevremdekiler ve ailem tarafından suçlanmaktayım
Diğer:

Aşağıdaki önermelerden hangisi sizin için daha uygun?

Aile hayatıma ilişkin sorumluluklarım dolayısıyla bazı kariyer imkanlarını kaçırdım
Çocuk sahibi olmak için bazı kariyer imkanlarını kaçırdım
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla aile kurmakta geciktim
Çalışma hayatımın yoğunluğu dolayısıyla ailemle yeteri kadar ilgilenemedim

Eşiniz ev ve/veya çocuklar ile ilgili konularda size yardımcı olmakta mıdır?

Evet
Hayır

Ev işlerinde sorumluluk paylaşımı sizce nasıl olmalıdır? *

Ev işleri aile içinde eşit paylaşılmalıdır
Ev işlerinin tamamı kadın tarafından yapılmalıdır

Çocuklarla ilgili sorumluluk paylaşımı sizce nasıl olmalıdır? *

Çocuklarla ilgili sorumlulukları eşler eşit paylaşmalıdır
Çocuklarla ilgili sorumluluklar kadına aittir

Çocuk sahibi olduktan sonra kariyerinize devam etmek ister misiniz? *

Evet
Hayır

Aşağıda sayılan hallerden hangileri sağlanmış olsaydı çalışmaya devam ederdiniz? *

İşyerimde çocuk odaları ve emzirme odaları olsaydı.

Çalışma saatlerimi çocuk bakımına göre ayarlayabilseydim.

Ücretli ve ücretsiz izin süreleri gerektiğinde hukuken arttırılabilseydi

Çocuk ve yaşlı bakımı için kreş ya da bakıcı hizmetlerinden yararlanabilseydim

Ev işlerinde bir yardımcım olsaydı.

Yaşam kalitemi attırabilseydim

Diğer: