

**İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN KADIN İSTİHDAMININ
GÖRÜNÜMÜ: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

Zeren GERELİOĞLU

**Haziran 2022
DENİZLİ**

**İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN KADIN İSTİHDAMININ
GÖRÜNÜMÜ: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Yüksek Lisans Tezi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**

Zeren GERELİOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

**Haziran 2022
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza

Zeren GERELİOĞLU

ÖNSÖZ

“İşçi ve İşveren Açısından Kadın İstihdamının Görünümü: Denizli Örneği” isimli yüksek lisans tezi çalışmasında, Denizli örneğinden yola çıkılarak işveren tutumlarının kadın istihdamı üzerindeki etkileri incelenmiş ve literatürde hem işçi hem de işveren bakış açısını birlikte yansıtan çalışmaların azlığı görülerek, kadın istihdamı konusunda her iki tarafın görüşlerine de yer verilmiştir. Karma yöntemin uygulandığı çalışmanın alan araştırması bölümünde, özellikle yüz yüze görüşmelerde pandemi koşulları nedeniyle zorluk yaşanmıştır. Çevrimiçi yapılan görüşmelerin çoğunlukla tekrar yapılması gerekmiş ve işverenlerin isteksizliği nedeniyle ikinci görüşmelerin bir kısmı telefonla gerçekleştirilmiştir.

Pandeminin neden olduğu tüm zor koşullara rağmen beni sürekli cesaretlendiren, desteğini esirgemeyen ve her görüşmemizde bana farklı bakış açıları kazandırarak çalışma hayatımda güzel deneyimler kazanmamı sağlayan tez danışmanım Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ’a teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans çalışması konusunda beni cesaretlendiren, olumlu yaklaşımı ve güveniyle beni sürekli motive eden Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ’e, yüksek lisans çalışmamın temeli olan ders döneminde bana yeni ufuklar kazandıran tüm Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı hocalarına teşekkürü borç bilirim.

ÖZET

İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ: DENİZLİ ÖRNEĞİ

Gerelioğlu, Zeren
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Haziran 2022, VIII + 79 sayfa

Denizli kadın istihdamı konusunda niceliksel ve niteliksel olarak Türkiye'nin genelinden olumlu yönde farklılaşmaktadır ancak Türkiye'nin en iyi kadın istihdam oranına sahip olan illerinden olsa da bu oran OECD ortalamasının altındadır. Türkiye'deki kadın istihdamını inceleyen, kadın istihdam oranının düşüklüğünü konu alan birçok çalışma mevcut olmasına rağmen hem iş gücü arzı hem de iş gücü talebi boyutuyla konuyu irdeleyen çalışmalar kısıtlıdır. Bu nedenle bu tez kapsamında hem işçilerin hem de işverenlerin kadın istihdamına bakış açıları ele alınarak, bu boşluğun bir nebze de olsa doldurulması amaçlanmıştır. Çalışmanın bir başka katkısı, imalat sanayinde kadın istihdamına odaklanmış olmasıdır. Kadın istihdamı üzerinde en olumsuz etkiye sahip ataerkil düşünce yapısını anlamak için tarihsel gelişim süreci ele alınmış, bu düşünce yapısının en görülür hale geldiği pandemi süreci irdelenmiş ve yazında kadın istihdamına ilişkin ortaya atılan birtakım tezler ışığında Denizli'de imalat sanayinde belirlenen sektörlerdeki çalışan ve işverenlerin görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda işverenlerin kadın işçi çalıştırma konusunda olumlu tutuma sahip olduğu ortaya konmuş ve hatta kadın istihdamı konusunda özel çalışma yapan şirketler görülmüştür. İşçilerin kadın istihdamına yönelik tutumlarında ise ataerkil düşünce yapısı öne çıkmaktadır. Diğer yandan kadınların iş gücüne katılımı için uzun süredir üzerinde durulan çocuk ve yaşlı bakımının kurumsallaşmasının yanında rahat ulaşım ve güvenli çalışma ortamı gibi sağlanabilecek koşullarla da kadınların iş gücüne katılımı arttırılabilecektir.

Anahtar Kelimeler: kadın istihdamı, imalat sektörü, ataerkil düşünce, Denizli

ABSTRACT**WOMEN EMPLOYMENT PERSPECTIVES OF EMPLOYERS AND
EMPLOYEES IN DENIZLI**

Gerelioğlu, Zeren

Master Thesis

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Adviser of Thesis: Assoc. Prof. ağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

June 2022, VIII + 79 pages

Women employment in Denizli is different from other cities in Turkey both in quantitative and qualitative ways. Even being one of the cities which have the best women employment rate in Turkey, Denizli's women employment rate is still below the OECD's rate of women employment. Despite the vast number of studies on lowness of women employment rate in Turkey, there are only few studies considering the subject both from labor demand and labor supply angles. Thus, this study aims to fill this gap by taking perspectives of both sides of labor into consideration. Additionally, this study contributes to the Turkish literature by focusing the women employment in industrial sectors. In this regard, firstly the historical background of patriarchal state of mind was examined. During this examination, pandemic period in which the patriarchal state of mind has risen apparently was analysed in detail. Lastly, in the light of studies on women employment in literature, the views of employers and employees in several industrial sectors of Denizli were evaluated. As a consequence of this evaluation, it has been seen that the employers in Denizli have a positive attitude regarding women employment. It has also been seen that there are some companies in Denizli industrial sector pushing for women employment to rise. Unlike the situation in employers, patriarchal state of mind is more effective on employees' attitudes to women employment. Moreover, the evaluations made under this study also showed that besides the institutionalization of childcare and eldercare, safe workspaces and extensive public transportation may effect the women employment positively.

Key Words: women employment, industrial sectors, patriarchal state of mind, Denizli

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------|------|
| ÖNSÖZ | i |
| ÖZET..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| ŞEKİLLER DİZİNİ..... | vi |
| TABLOLAR DİZİNİ | vii |
| KISALTMALAR DİZİNİ..... | viii |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

| | |
|---|----|
| 1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi | 3 |
| 1.2. Türkiye’de Değişen Politikalar ve Değişmeyen Kadın İstihdamı..... | 6 |
| 1.2.1. 1980 Sonrası Dönem | 7 |
| 1.2.2. 2000 Sonrası Dönem | 9 |
| 1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engeller..... | 17 |
| 1.3.1. Çocuk ve Yaşlı Bakımı | 17 |
| 1.3.2. İş Gücü Piyasasında Ayrımcılık..... | 19 |
| 1.3.3. Makroekonomik ve Yasal Durum..... | 20 |
| 1.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik Çalışmalar | 21 |
| 1.4.1. Yasal Düzenlemeler | 22 |
| 1.4.2. İstihdam Teşvikleri | 27 |

İKİNCİ BÖLÜM

İMALAT SEKTÖRÜ VE KADIN

| | |
|--|----|
| 2.1. Tarihsel Olarak Sanayide Kadın İstihdamının Gelişimi | 30 |
| 2.1.1. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı..... | 30 |
| 2.1.2. Savaşların Gölgesinde Yükselen Kadın İstihdamı..... | 32 |
| 2.1.3. Savaşlar Sonrasında Kadın İstihdamı | 32 |
| 2.2. Türkiye’de Sanayinin Gelişimi | 33 |
| 2.2.1 Türkiye’de Kadın İstihdamının İmalat Sektöründeki Yeri | 34 |
| 2.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Yükselişi..... | 36 |
| 2.3. Denizli’de Kadın İstihdamının İmalat Sektöründeki Yeri | 37 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ İMALAT SANAYİNDE KADIN İŞ GÜCÜ ARZ VE TALEBİNİ ETKİLEYEN TEMEL ETMENLER ARAŞTIRMASI

| | |
|---|----|
| 3.1 Yöntem..... | 41 |
| 3.2 Denizli’de Kadın İşçi İstihdam Etmede İşveren Tutumu Araştırmasında Bulgular | 42 |
| 3.2.1. Çalışanlara İlişkin Demografik Veriler | 42 |
| 3.2.2. Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşyerlerinde Kadın İş Erkek İş Ayrımı | 44 |
| 3.2.3. Ataerkil Pazarlık..... | 48 |
| 3.2.4. Medeni Hal – İstihdam İlişkisi..... | 49 |
| 3.2.5. Çalışma Hayatına Giriş | 51 |
| 3.2.6. Kadın Çalışana Bakış | 57 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 60 |
| KAYNAKLAR | 63 |
| EKLER..... | 70 |
| ÖZGEÇMİŞ | 79 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1. Pandemi Süresince Kadın İstihdamı (2020) | 13 |
| Şekil 2. İş Gücüne Dahil Olmayan Nüfus (2020) | 14 |
| Şekil 3. Sanayi Devriminin Yayılımı..... | 32 |

TABLolar DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1. İş Gücü Verileri (2004-2014) | 9 |
| Tablo 2. İstihdamda Kayıt Dışılık (2004-2014)..... | 10 |
| Tablo 3. İş Gücüne Dahil Olmama Nedeni (2021) | 16 |
| Tablo 4. Denizli Geneline ve Tekstil Sektöründe İstihdam | 35 |
| Tablo 5. Anket Çalışması Yapılan Çalışanların Sektörel Dağılımı..... | 43 |
| Tablo 6. Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları..... | 39 |
| Tablo 7. Türkiye’de Seçilmiş Sektörlerde Cinsiyete Dayalı Çalışan Sayısı (2020) | 41 |
| Tablo 8. İş Bulmakta Zorlanma Durumları..... | 47 |
| Tablo 9. Çalışma Hayatına Başlama Yaşı ve Nedeni | 49 |
| Tablo 10. Cinsiyet Bazında Çalışma Hayatına Başlama Nedeni “Kendi Ayaklarım Üzerinde Durmak” Olma Durumu ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | 50 |
| Tablo 11. Yüksek Bir Geliri Olsaydı Çalışmayı Düşünme Durumu ve Ailenin Çalışmayı Destekleme Durumu..... | 51 |
| Tablo 12. Cinsiyet Bazında Yüksek Bir Gelir Olsaydı Çalışma Durumu ile Çalışma Hayatına Başlama Nedenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi..... | 52 |
| Tablo 13. Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Hayatı ile İlgili İfadelere Verilen Cevapların Dağılımı | 53 |

KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|--------------|--|
| CEDAW | Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi |
| DİSK | Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| HHİA | Hane Halkı İşgücü Anketi |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İŞKUR | Türkiye İş Kurumu |
| OECD | Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü |
| SGK | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| TBMM | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TOBB ETÜ SPM | Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Politikalar Araştırma Merkezi |
| TÜİK | Türkiye İstatistik Kurumu |
| TÜRKONFED | Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu |
| TÜSİAD: | Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği |

GİRİŞ

Kadın istihdamının yaygınlaştırılması ve niteliğinin artırılması, sürdürülebilir kalkınmanın sacayaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bugün gelişmiş ekonomilere bakıldığında, kadın istihdam oranlarının yüksek olması da bu savı doğrulamaktadır. Ancak Türkiye, uygulamaya koyduğu tüm teşvik politikalarına rağmen %33,23'lük kadın istihdam oranı ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında sonuncu sıradadır (OECD, 2021). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) verilerine göre kadınların iş gücü piyasasına dahil olmama sebeplerinin başında ev işleri ve bakım yükümlülüğü gelmektedir. İş gücü piyasasına girmeyi başaranlar içinde bir süre sonra aynı sebeplerle iş gücü piyasası dışına çıkan çok fazla kadın mevcuttur. Sonuç olarak kadınlar iş gücü piyasasına girememekte veya evlilik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle ayrılmaktadırlar. Bu da Türkiye'de refahın yalnızca sınıflar arasında değil, cinsiyetler arasında da eşitsiz dağılımına neden olmakta; ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği gibi, özel ve kamusal alanda eşit ve adaletli bir sosyal yaşamın önünde engel oluşturmaktadır.

Kadınların iş gücüne dahil olmamalarında bireysel tercihlerinden çok ataerkil kültürel alt yapı, iş gücü piyasasında ayrımcılık ve erkek egemen işyeri koşulları da rol oynamaktadır. İşverenler, birçok farklı nedenden ötürü açık işleri doldurmak için kadın yerine erkek işçi tercih etmektedirler. İşverenlerin bu tutumları, kadınların iş gücü piyasasından daha da uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmada işverenlerin kadın istihdamına yönelik bu tutumları ve sebepleri araştırılacak; bu tutumu aksine çevirecek politika önerileri sunulacaktır.

Tez konusu araştırma, kadın istihdam oranı Türkiye'de en yüksek olan 3 ilden biri olan Denizli'de yer alan sanayi kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Kadın istihdamı konusunda sektör etkisinin de araştırıldığı bu tez çalışmasında, kadın istihdam oranının en yüksek olduğu tekstil sektörü ve ilin ekonomisinde önemli yer tutan başka emek yoğun sektörler mermer sektörü ve gıda sektörü ile üretim aşamasında teknolojinin daha fazla kullanıldığı demir dışı metaller sektörü ve makine imalat sektörüne yer verilmiştir.

Bu çalışma kapsamında işverenlerin kadın istihdamı talebi konusundaki tutumları irdelenecek, mevcut istihdam politikalarına bakış açıları sorgulanacaktır. Bu amaçla 12 işverenle, bir işveren eşiyile ve eski bir Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yetkilisiyle, ek görüşmeler de dahil olmak üzere 21 yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Kadın iş gücü

arzının önündeki engelleri ortaya koymak üzere ise 7 fabrikada 99 kadın ve 136 erkek işçiyle 237 anket gerçekleştirilmiştir. Kadın iş gücü arzının önündeki engelleri ortaya koyacak nicel veriler ve kadın iş gücü talebine ilişkin nitel verilerin analizleriyle elde edilecek bulgular doğrultusunda ulusal ve uluslararası belgelerle belirlenmiş olan kadın istihdamını artırma hedeflerine yönelik politika önerileri yapılacaktır.

Tez kapsamında üç temel soruya cevap aranmıştır: (i) Kadın istihdamı konusunda işverenlerin tutumu, kadın istihdamını nasıl etkilemektedir? (ii) Kadın istihdamı konusunda Denizli imalat sanayi sektöründeki işverenlerin tutumları, üretim yaptıkları sektöre, şirketin kurumsallaşma düzeyine, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık göstermekte midir? (iii) Kadın ve erkek işçilerin kadın istihdamı konusundaki tutum/beklenti ve tercihlerinde en önemli belirleyenler nelerdir?

Söz konusu sorulara cevap bulmak amacıyla birinci bölümde Türkiye'deki kadın istihdamının gelişimi, kadın istihdamını engelleyen faktörler ve bu faktörlere karşı yapılan çalışmalar; ikinci bölümde tezin de odaklandığı imalat sektöründe kadın istihdamının Türkiye ve Denizli'deki yansımaları ve son bölümde de yapılan görüşmeler ve uygulanan anketlerin sonuçları irdelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamı, sermaye yapısı ve gelişiminin yanı sıra ataerkil sistemin etkileri ile birlikte incelenmesi gereken bir olgudur. Ataerkil sistem kadınların öncelikle sosyal hayatlarını ve bunun doğal sonucu olarak çalışma hayatlarını da etkilemektedir. Bu sebeple kadınların iş gücü piyasası da dahil olmak üzere toplumdaki yerinin anlaşılması için hem ataerkil düzenin hem de sermaye yapısının bir arada incelenmesi gerektiğini öneren Hartmann, ataerkiyi yalnızca kapitalizmle ilişkilendiren Marksist feministleri eleştirmiş ve 20. yüzyılda Marksist feministler tarafından yapılan öngörülerin gerçekleşmediğini belirtmiştir (Hartmann, 1979: 17). Marksist feministler tarafından savunulan görüşe göre, kadınların toplum içerisindeki yerinin dezavantajlı olması, kadınlar ile sermaye arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. Hartmann gibi sosyalist feministler ise kadının toplum içindeki konumunun ataerki ile sermayenin karşılıklı etkileşimi sonucu belirlendiğini savunurlar. Hartmann bu iki sistemin bazen çeliştiğini ve bazen de dayanışma içerisinde olduğunu belirtir (Dedeoğlu ve Yaman Öztürk, 2010: 22).

Bu tez çalışması kapsamında da Türkiye’deki kadın istihdamının gelişimine ataerki ve sermaye etkileşimi merkeze alınarak bakılacaktır; zira benzer ekonomik gelişmeler gösteren diğer gelişmekte olan ülkelerden Türkiye’deki kadın istihdamı negatif olarak ayrılmaktadır. Özellikle 1980 sonrasında bir feminizasyon hareketi gözlemlenirken ve kadın istihdam oranları gelişmekte olan ülkelerde artış gösterirken, Türkiye’de kadın istihdam oranında artış yaşanmadığı gibi düşüş gerçekleşmiştir (Toksöz, 2016). Bu nedenle bu bölüm kapsamında Türkiye’deki kadın istihdamının gelişimi kronolojik sıraya bağlı kalınarak ekonomik gelişmeler kapsamında ele alınacak ancak bu gelişmeler sırasında gerek özel gerekse kamusal ataerkinin etkileri de tartışılacaktır.

1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi

Türkiye’nin 1930’lu yıllarda devletçi kalkınma politikaları ekseninde başlattığı sanayileşme süreci 1950’li yıllarda hız kazanmıştır. İmalathane ve atölye tipi üretimin fabrika tipi üretime evrildiği 1950’li yıllarda fabrikaların yarattığı istihdam olanakları köyden kente göçün de başlangıcı olmuştur. Esasen tarım toplumu olan Türk toplumu da

bu yıllarda kentleşmeye doğru gitmiştir. Kadınlar bu süreçte tarladan çıkıp nadiren kentlerde fabrika işçisi, çoğunlukla ise ev kadını rolünü almışlardır. Dolayısıyla bu süreçte birçok kadın kırsal alandaki işçi rolünden ev kadınlığı statüsüne geçiş yapmıştır. Literatüre Bennholdt-Thomsen tarafından kazandırılmış olan ancak Maria Mies tarafından ekonomi bilimi çerçevesinde kavramsal olarak anlam kazanmış olan ev kadınlığına dönüşüm (Almanca “hausfrausierung” ve İngilizce “housewifization”) süreci diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kentleşme döneminde yaşanmış ve kadın istihdamı üzerinde ciddi etkiler yaratmıştır (İlkkaracan, 2012: 8). Ücret karşılığı verilen emeği kapitalizmin temeline oturtan Marksist yaklaşıma karşılık Mies, hane içi ücretsiz emeği kapitalizmin temeline oturtmuş ve çoğunlukla kadınlar tarafından sunulan bu emeğin yeniden üretimin en ucuz şekli olduğunu belirtmiştir (Mies, 1986: 78). Hane içindeki ücretsiz emeğin ücretlendirilmesi gerektiği tartışmalarına da neden olan Mies’in görüşüne konu olan, ev kadınına dönüşen bu kadınların sayısı Türkiye’de 1980’li yıllarda 8 milyona kadar ulaşmıştır (İlkkaracan, 2012: 8). Ücretsiz emek tarafından konuya yaklaşıldığında, kentleşme sürecinde kadın emeğinin sadece mekan değiştirdiğini söylemek mümkündür. İş gücü piyasası açısından konuya yaklaşıldığında ise kırsaldan kente yönelik olan bu iç göçün kadınların iş gücüne katılım oranlarını çarpıcı biçimde düşürdüğü görülmektedir¹. Diğer taraftan yerel ve uluslararası literatürde birçok yazar, kırsaldan kente göçün kadınların iş gücüne katılımında düşüş yarattığı konusunda hemfikirdir. Kırsaldan kente doğru yaşanan göçte, eğitim düzeyi düşük olan ve kırsalda da çoğunlukla tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, erkeklerin çalışması için evlerine kapanıp ev içindeki yeniden üretimle sorumlu tutuldular. Ataerkil düşünce yapısının etkisiyle kadınlar ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutulurken, erkekler hane gelirinden sorumlu tutuldular.

Cumhuriyet öncesi dönemde kadınların istihdamda tercih edilmelerinin başlıca sebebi iş gücü maliyetinin erkeklerinkine oranla daha düşük olması ve savaş nedeniyle ortaya çıkan açığın kapatılmasıydı. 1927 tarihli sanayi sayımı sonuçlarına göre 14 yaş üzerindeki çalışan kadınların %43’ü tarımsal ürün işlemede %48’i de dokumacılık alanlarında çalışıyordu (Makal, 2015: 46). Bugün çalışma hayatı içerisindeki sigortalı istatistiklerine baktığımızda da, toplam kayıtlı çalışan 9 milyon 640 bin kadının 2 milyon 134 bin kadarının tarımda, 1 milyon 609 bin kadarının sanayide ve 5 milyon 812 bin

¹ Kırsaldan kente göçün kadınların iş gücüne katılımında yarattığı olumsuz etki konusu ayrıntılı olarak (TÜSİAD, KAGİDER, 2008) Raporu’nda belirtilmektedir.

kadarının da hizmetler sektöründe istihdam edildiğini (TÜİK, 2021); imalat sektöründe sadece giyim eşyalarının imalatında kadınların erkeklere göre bir çoğunluk sağladığını görüyoruz (SGK, 2021).

Sanayinin yaygınlaşması ile birlikte iş gücü piyasasında iş gücüne olan talep artmış olsa da bu talep genellikle erkekler tarafından karşılanmıştır. Bu süreçte Türkiye, benzer ekonomilerden ayrılmaya başlamıştır. Kadınların iş gücüne katılım oranları, Avrupa Birliği'ndeki ve gelişmekte olan ülkelerdeki eğilimin aksine sanayinin yaygınlaştığı 1950'lerden itibaren sürekli düşmüştür. Ne zaman ki Türkiye ithal ikameci üretim modelinden ihracata yönelik üretim modeline geçmiş, işte o zaman küresel piyasadaki rekabet koşulları üreticileri maliyetleri düşürmeye zorlamış ve bu da işgücü maliyeti düşük olan kadınların sermayedarlar tarafından kısmen daha çok tercih edilmesine yol açmıştır. Ancak yine de Türkiye'deki kadın istihdamı, benzer süreçlerden geçen ve o dönemde ekonomisinin de benzerlik gösterdiği Güney Kore, Tayvan ve Endonezya gibi gelişmekte olan ülkelerdeki kadar hızlı bir ivmeyle artmamıştır. Toksöz (2015) bu durumu Türkiye'deki ataerkil sisteme dayandırmaktadır. İmalat sanayisindeki kadın istihdamı hiçbir dönemde ciddi bir ivmeyle artmamasına rağmen 3 sektör burada genel eğilimden uzaklaşmaktadır. Tekstil, konfeksiyon ve gıda iş kollarında 1990'lı yıllardan sonra ciddi bir artış gerçekleşmiş ve imalat sanayisindeki artışı da aslen bu 3 sektör sağlamıştır (Toksöz, 2015: 161).

Türkiye, 20. yüzyılın son yarısında izlenen farklı politikalar ve yaşanan ekonomik gelişmelere rağmen kadın istihdamında 2000'li yıllara etki edecek olumlu bir gelişme gösterememiştir. Ekonomik gelişmeyle kadın istihdamı arasındaki en ünlü hipotezlerden olan "U eğrisi" hipotezi, birçok ülkenin aksine Türkiye'deki kadın istihdamının gelişimini açıklamakta yetersiz kalmıştır. U eğrisi hipotezine göre ekonomik gelişmeyle birlikte kadın istihdamı başlangıçta düşer ve sonrasında yeniden artmaya başlar (Goldin, 1994: 742). 1980, 1985 ve 1990 yılı verilerinin analizlerin gerçekleştirildiği bir çalışmada, 1980'lerde başlayan ekonomik büyümenin, kentleşmenin ve tarımsal çözümlenin etkisiyle kadınların iş gücüne katılım oranını azalttığı tespit edilmiş ancak yükselişin sonraki dönemlerde olabileceği öngörüsüne yer verilmiştir (Tansel, 2001). Bu çalışmadan yaklaşık 10 sene sonra Ayşe Buğra tarafından yapılan analizde, U eğrisi hipotezinin, Türkiye'nin son 70 yılına bakıldığında Türkiye'deki iş gücü piyasasında karşılık bulamadığı tespiti yapılmıştır (Buğra, 2010). 1955'te %72 olan kadınların iş gücüne katılma oranı (İzdeş, 2010: 151), TÜİK tarafından açıklanan Şubat 2021

verilerine göre %30,7 olarak gerçekleşmiştir. Son 10 yıllık süreçte kadınların iş gücüne katılım oranlarının %20'lerden %30'lara gelmesi, hala AB ülkelerinin ve OECD ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olsa da kısmi bir yukarı çıkış göstergesi olarak kabul edilebilir.

2000'li yıllara gelindiğinde, Avrupa Birliği'ne aday üyelik statüsünün de etkisiyle kadın istihdamına yönelik politikalar oluşturulmaya başlanmış ancak kadınların iş gücüne katılım oranında veya kadın istihdam oranında ciddi bir sıçrama gerçekleşmemiştir. 20 yıl boyunca yapılan tüm çalışmalara rağmen kadınların iş gücüne katılım oranı %34 ile %64 olan OECD ortalamasının oldukça altında kalmış ve 2020 yılında tüm Dünya'yı etkisi altına alan Korona virüs salgını adeta 20 yıllık tüm çabayı boşa çıkararak Türkiye'de birçok kadının iş gücü piyasasından çıkmasına neden olmuştur.

Tüm bu süreçler ve kadın istihdamı üzerine etkileri, politik bağlamda aşağıdaki bölümlerde daha ayrıntılı incelenecektir.

1.2. Türkiye'de Değişen Politikalar ve Değişmeyen Kadın İstihdamı

Kadın istihdamının gelişimi, çok sayıda politika alanıyla yakından ilişkilidir. Bu nedenle Türkiye'de kadın istihdamının gelişimini politik olarak üç farklı evrede incelemekte fayda vardır: 1980 öncesi dönem, 1980 – 2000 yılları arasındaki dönem ve 2000'den sonraki dönem. Tezin konusu kapsamında ön plana çıkan önemli kırılma noktası 1980'lerdir. Bu nedenle bu çalışmada 1980 – 2000 yılları arasındaki dönem ile 2000'den sonraki dönem ele alınacaktır. 2020 yılında yaşanan ve etkileri nedeniyle detaylı incelemeyi gerektiren Korona virüsü salgını süreci de bu kapsamda incelenecektir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin liberal ekonomi politikalarının egemen olduğu kuruluş yıllarının ardından 1930'lardan itibaren devletçi sanayileşme politikaları benimsenmiştir. Açılan ilk fabrikalar iç piyasada tüketimi fazla olan un, tütün, tekstil gibi ürünlerin üretimini gerçekleştirmiştir. Kadınların da bu dönemdeki rolleri genellikle tarımsal üretim alanında olmuştur. Dönemin istatistiksel verilerine bakıldığında, kırsal alanda kadınların iş gücüne katılma oranlarının %80 seviyelerinde olduğu görülmektedir (Makal, 2015: 41). Cumhuriyetle birlikte açılan kamu iktisadi teşebbüslerini ise burada ayrı tutmak gerekmektedir. Her ne kadar sınırlı olsa da, çalışma saatlerinin belirli olması, lojman ve anaokulu gibi çalışanlarına sundukları sosyal avantajlar sayesinde, özelleştirilmeden önce bu teşebbüslerin kadın istihdamına bir katkı yaptığı söylenebilecektir (Aykaç, 2021). Sanayileşme arttıkça ara mal üretimi yapan fabrikalar

devreye girmiş, 1950’li yıllarda da üretimin en önemli girdisi olan elektriğin yurt geneline yayılması ile sanayileşme Anadolu’ya yayılmıştır. Bu yayılıma rağmen tarım sektörü istihdamda uzun süre ağırlığını korumaya devam etmiş ancak zamanla tarımsal çözülmenin etkileri görülmeye başlamıştır. 1980’lere kadar süren ithal ikameci süreçte, tarım dışı erkek istihdamında dikkate değer bir artış görülürken kadınların tarım dışı alanlarda istihdamı ancak 1970’li yıllardan itibaren sınırlı bir artış göstermiştir. Öyle ki 1955 – 1980 arasındaki süreçte tarım dışı alanlarda 4 milyon 700 bin kişiye istihdam yaratılmış, ancak bu yaratılan yeni işlerin 4 milyondan fazlası erkekler tarafından doldurulmuştur (İlkkaracan, 2012: 7). Dolayısıyla bu süreçte yaşanan kırdan kente göç ve tarımsal çözülme, erkeklere oranla daha düşük eğitim seviyesine sahip olan ve ataerkil değerlerin etkisi ile ev bakım sorumlulukları omuzlarına yüklenerek istihdam alanından dışlanan kadınların iş gücü piyasasına katılım oranlarının düşük olmasına neden olmuştur.

1.2.1. 1980 Sonrası Dönem

24 Ocak 1980 kararları ve hemen arkasından 12 Eylül 1980 askeri darbesi, Türkiye’deki gerek ekonomik gerekse sosyal yaşamı derinden etkileyen bir dönemin başlangıcı olmuştur. Devletin küçültülmesi, emek piyasasının esnekleştirilmesi ve iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi saiklerine dayalı neoliberal bakış açısı, 24 Ocak kararları ile Türkiye’de uygulama alanı bulmuş ve 1990’lı yıllarda Dünya Bankası ve IMF’nin yönlendirmeleriyle perçinlenmiştir. Neoliberal politikaların etkisiyle Türkiye’de tarımsal çözülme hızlanmış ve 1990’lı yıllarda IMF ve Dünya Bankası’nın önerileri ile kamu tarafından sağlanan tarımsal destekler verimsiz olduğu görüşüyle azaltılmıştır. İstihdamının çoğunluğunu tarım sektöründe sağlayan Türkiye için bu durum tarımsal istihdamı hızla çözerken iş gücü piyasasında olumsuz etkilere neden olmuştur. Öyle ki neoliberal politikaların hakim olduğu 1980 – 2006 döneminde Türkiye ekonomisinde yaşanan ortalama %4’lük büyümeye karşılık istihdamdaki artış sadece %1,5 olmuştur (Mütevellioglu ve Işık, 2009: 12). İstihdam yaratmayan büyüme olgusu, bugün hala Türkiye’de devam eden bir sorundur. Üretim konusundaki bilgi ve becerisi artan Türkiye sanayisi, 1980’li yıllarda Başbakan Turgut Özal’ın önderliğinde ithal ikameci üretimden ihracata yönelik üretim politikasına geçmiştir. Hükümet tarafından sağlanan ihracat destekleri bu dönemde birçok sanayi kuruluşunun faaliyete geçmesine neden olmuştur. Örneğin Denizli’de bu süreçte doktorluk, avukatlık ve mühendislik gibi toplumda geçerliliği bulunan birçok meslek mensubu, mesleklerini bırakıp tekstil sektöründe

girişimci olmayı tercih etmişlerdir (Uysal, 2020). Ancak Türkiye’de ihracata dayalı büyüme ile artan iş gücü talebi, bu dönemde diğer gelişmekte olan ülkelerdeki gibi kadınların istihdam oranlarını arttırmamıştır. Diğer bir deyişle benzer makroekonomik özellikler gösteren diğer gelişmekte olan ülkelerde yaşanan iş gücünün feminizasyonu, Türkiye’de aynı ölçüde yaşanmamıştır. Türkiye’nin bu durumunu kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğü ve ataerkil düşünce yapısının kadına yüklediği bakım yükümlülüğü ile açıklayan birçok çalışma mevcuttur (Avcı Kaya, 2020). Denizli’nin bu konuda Türkiye’den nasıl ayrıştığı ilerleyen bölümlerde anlatılacaktır.

1980’lerde uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar, Cumhuriyet sonrasında kamu eliyle kurulmuş olan sanayi yapılarının özelleştirilmelerine neden olmuştur. Dış borçlarda yaşanan artışın da etkisiyle “ne olursa olsun sanayileşmeli” politikasından “ne olursa olsun döviz kazanılmalı” politikasına geçilmiş ve bu dönemde teknolojiye yatırım yapmayan Türk sanayisinin elinde uluslararası piyasada rekabet edebilmek için sadece iş gücü maliyetini düşürme seçeneği kalmıştır (Kepenek, 1999: 231). Ancak bu süreçte yaşanan durum sadece iş gücü maliyetleri düşürme açısından değil; daha geniş bir bakış açısıyla iş gücü piyasasının esnekleşmesi bağlamında incelenmelidir.

Esneklik, sermaye sahibini çalışma yeri, çalışma zamanı, çalışma süresi, iş gücü miktarı, ücret düzeyi gibi konularda serbest olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla 1980 sonrası süreçte sermaye sahibine, uluslararası alanda rekabet gücünü koruması için istediği yerde, istediği zaman, gerekli gördüğü kadar işçiyle üretim yapabilmesi serbestisi sağlanmıştır (Yaman Öztürk, 2010: 28). İş gücü piyasasında esnekleşme, işverenlerin kadın çalışan tercih etmesini sağlamış ve kadın iş gücünün daha yaygın biçimde esnek ve güvencesiz istihdamda yer almasına neden olmuştur. Ataerki tarafından ev içi hizmetlerle yükümlendirilmiş kadınlar, kısmi çalışma, evde çalışma gibi yöntemlerle istihdam edilmiş ve böylece hem ev içi yükümlülüklerini yerine getirmeleri sağlanmış hem de ucuz iş gücü maliyeti ile emeklerinden iş gücü piyasasında faydalanılmıştır. Esnekleşme bu bağlamda hem ataerkil düşünce yapısına hem de kapitalist düşünce yapısına fayda sağlamıştır. Esnek çalışma modellerinin 2000 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulması kamusal ataerkinin etkisini arttırdığının önemli bir göstergesidir.

1980 sonrasında sanayi yatırımlarının artmasıyla artan iş gücü talebi Türkiye’de çoğunlukla erkekler tarafından karşılanmış ve kadın istihdamında ciddi bir artış

yaşanmamıştır. Bu süreçte devlet politikalarının kadın istihdamı konusundaki sessizliği de kayda değerdir. Öyle ki kadın istihdamı bir politika ögesi olarak ancak 1990 – 1994 yılları için yapılan 6. Kalkınma Planı’nda kendine yer bulabilmiştir. Kadın istihdamının arttırılması ile ilgili rakamsal bir hedef ise bundan neredeyse 15 yıl sonra 2007 – 2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı’nda görülmektedir. Plana göre 2006 yılında %25,4 olarak ölçülen kadınların iş gücüne katılma oranının 2013 itibariyle %29,6 olması hedeflenmiştir. (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2018- 2021).

Kadın istihdamının bir sorun olarak görülmeye başlanarak siyasi politikalarda ve buna paralel olarak kamu metinlerinde kendisine yer bulması aslen 1999 yılı ve sonrasına denk gelmektedir. Türkiye’nin Gümrük Birliği sonrasında Avrupa Birliği’ne üyelik müzakerelerinin başlaması ile birlikte kadın bir birey olarak siyasi söylemlerde ve mevzuatta kendine yer edinebilmiştir (Toksöz, 2016).

1.2.2. 2000 Sonrası Dönem

2000 sonrası döneme damga vuran en önemli gelişme şüphesiz ki 2001 krizi ve bu krizden çıkmak için uygulanan ekonomi politikalarıdır. 2001 krizi ve diğer krizlerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine aşağıda daha detaylı bir şekilde yer verilecektir. 1980’li yıllardan itibaren derinleşen tarımsal çözüme ve iç göç de kadınların en çok istihdam edildiği tarım sektöründeki kadın istihdamını düşürmeye başlamıştır. Hizmetler sektörünün gelişmeye başlaması ve özellikle 2008 krizi sonrasında kadınların ilave iş gücü olarak istihdam edilmesi ise kadın istihdamını bir nebze arttırmış olsa da kadınların Türkiye’deki iş gücüne katılma oranı, OECD ülkeleri ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında düşük kalmaya devam etmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun veri analiz yöntemlerinde gerçekleştirdiği değişiklikler, 2000 – 2021 yılları arasında sağlıklı bir karşılaştırma yapma olanağı sağlamamaktadır. En son 2014 yılında yapılan değişiklik ile 2000 yılı sonrasında veri karşılaştırmanın olanaklı olduğu en uzun dönem 2004 – 2014 yılları arasındaki Hane Halkı İş gücü Anketi verileridir. Bu 10 yıllık süreç içerisinde kadın istihdamı verilerindeki değişim, dönemin özelliklerini anlamak açısından önemlidir.

Tablo 1. İş Gücü Verileri (2004-2014)

| | 2004 | | 2014 | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| İş Gücü (Bin) | 5.669 | 16.348 | 8.729 | 20.057 |
| İş Gücüne Katılım Oranı (%) | 23,3 | 70,3 | 30,3 | 71,3 |
| İstihdam (Bin) | 5.047 | 14.585 | 7.689 | 18.244 |
| İstihdam Oranı (%) | 20,8 | 62,7 | 26,7 | 64,8 |
| İşsiz (Bin) | 622 | 1.762 | 1.040 | 1.813 |
| İşsizlik Oranı (%) | 11 | 10,8 | 11,9 | 9 |
| Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%) | 17,9 | 12,5 | 16,5 | 10,3 |
| İş Gücü Dışında Kalanlar (Bin) | 18.624 | 6.903 | 20.112 | 8.089 |
| İş Gücü Dışında Kalma Oranı (%) | 76,7 | 29,7 | 69,7 | 28,7 |

Kaynak: (Toksöz, 2016: 115)

Tablodaki verilerden de anlaşılacağı üzere kadınların iş gücüne katılım oranı 7 puan kadar artarak %30 seviyelerine ve istihdam oranları da 6 puan artarak %26 seviyelerine gelmiştir. Bu artışta en büyük rol, hizmet sektörünün olmuştur zira hizmet sektöründe 2004'te 1 milyon 672 bin olan kadın istihdam sayısı (tüm kadın istihdamının %33,1'i) 2014'te 3 milyon 842 bin (tüm kadın istihdamının %50'si) olmuştur. (Toksöz, 2016: 116). Tarım sektöründe 2000'li yılların başında çalışanların yarısından fazlası kadınken, bu oran gün geçtikçe düşmüştür. Aynı dönemler içerisinde kadınların imalat sanayisindeki payı da ciddi oranda artış göstermemiş ancak hizmet sektöründe kadınların payı oldukça artmıştır. Bir diğer deyişle, 2000'li yılların başından itibaren kadınların tarım sektöründen hizmet sektörüne kaydığı söylenebilecektir (Serel ve Özdemir, 2017). Hizmet sektörünün gelişimi, kadın istihdamı anlamında olumlu bir etki yaratmış olsa da kayıt dışılık oranlarındaki yükselme bu gelişmenin olumlu etkilerinin sınırlı olmasına neden olmuştur. Diğer taraftan 2007 – 2015 arasındaki kadın istihdam verilerini inceleyen Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Raporu'na göre, bu süreçte Türkiye'de yaratılan düzenli ücretli işlerin %40'ında kadınlar çalışmış ve bu oranla Türkiye, Avrupa Birliği ülkelerinde bu süreçte kadın istihdamını en çok arttıran ülke olmuştur (Karadeniz ve Yılmaz, 2017).

Tablo 2'deki kayıt dışılık verilerine bakıldığında, 2004 yılında çalışan kadınların %67,1'i kayıt dışı istihdam edilirken bu oran 2014 yılında %48,4'e düşmüştür. Bu oran erkek çalışanların oranlarıyla kıyaslandığında, erkeklerdeki oransal düşüşün daha belirgin olduğu görülmektedir. Toplam istihdam sayılarına bakıldığında ise kayıt dışı olarak

çalışan erkeklerin sayısında azalma yaşanırken kayıt dışı çalışan kadınların sayısında ciddi bir artış olmuştur. Tablo 1 ve Tablo 2 birlikte okunduğunda 2004 – 2014 yılları arasındaki 10 yıllık süre zarfında, kadınların erkekler kadar iş gücü piyasasına dahil olamamasına rağmen, kayıt dışılığın arttığı görülmektedir. Kadın istihdamı açısından bu dönem, eğreti istihdamın başrol oynadığı bir dönem olarak adlandırılabilir.

Tablo 2. İstihdamda Kayıt Dışılık (2004-2014)

| | 2004 | | | | 2014 | | | |
|-------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Kadın | | Erkek | | Kadın | | Erkek | |
| | Bin | % | Bin | % | Bin | % | Bin | % |
| Tarım | 2.528 | 98,6 | 2.609 | 82,9 | 2.390 | 94,4 | 2.110 | 71,8 |
| Tarım Dışı | 861 | 34,7 | 3.847 | 33,6 | 1.334 | 25,8 | 3.234 | 21,1 |
| Toplam | 3.388 | 67,1 | 6.456 | 44,9 | 3.724 | 48,4 | 5.344 | 29,3 |

Kaynak: (Toksöz, 2016: 116)

2019 yılı verileri incelendiğinde kadınlarda istihdam oranının %29,4 ile iş gücüne katılma oranının %34,2 ile OECD ortalamasına biraz daha yaklaştığı görülse de bu olumlu gelişmeler, 2000 sonrası dönemin istihdam açısından ikinci önemli krizi olarak görülebilecek Korona virüsü salgını süreciyle birlikte yerini olumsuz gelişmelere bırakmıştır.

İstatiksel verilerden de anlaşılacağı üzere, 2000’li yılların başından bu yana Türkiye’de kadın istihdamı konusunda ciddi bir yol kat edilememiştir. Kadın istihdamı ara ara yaşanan artışlar dışında ciddi bir artış eğilimi göstermemiş ve kadın ile erkek istihdamı arasındaki makas sürekli açılmaya devam etmiştir. 2007 yılında Avrupa Birliği ilişkilerinin yavaşlaması ve 2002’den bu yana yönetimde olan AK Parti’nin neoliberal – dinsel/muhafazakar patriarka² olarak adlandırılan politikaları, kadın istihdamının sınırlı olarak ve eğreti bir şekilde artmasına neden olmuştur. 1980’lerden bu yana uygulama alanı bulan neoliberal politikalar, Türkiye ile yapısal benzerlikler gösteren Asya ve Latin Amerika ülkelerinde iş gücünün feminizasyonu ve eğretileşme sonuçlarını doğururken; Türkiye’de iş gücünün feminizasyonu yaşanmadığı gibi kadın istihdamını daha da olumsuz etkileyen eğretileşme görülmüştür. Neoliberal politikalar, günümüzün gözde üretim ülkeleri olan ve geçmişte Türkiye ile benzer yapılarla sahip olan Güney Kore ve Malezya gibi ülkelerde, bazı sektörlerde %80’e varan kadın istihdamına neden olan bir

² Tanımın detayı için (Coşar ve Yeğenoğlu, 2011).

feminizasyona yol açarken Türkiye’de böyle bir etki görülmemiştir (Güdek Gölçek, 2019). Yukarıda daha detaylı bahsedildiği üzere, neoliberal politikaların özellikle 2000’li yılların başından itibaren kadın istihdamı üzerinde kayıt dışılığın artması ve esnekleşme gibi olumsuz etkileri olmuştur. 2000’li yıllarda kadın istihdamı üzerinde ciddi etki yaratan bir başka etken ise ekonomik krizler olmuştur.

1.2.2.1 Krizlerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri

Ekonomik krizlerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalarda aslen 3 hipotez göze çarpmaktadır: (i) Yedek iş gücü ordusu hipotezi, (ii) Ek işçi hipotezi ve (iii) Tabakalı iş gücü piyasası hipotezi.

Karl Marx tarafından ortaya atılan yedek iş gücü ordusu hipotezine göre, yedek iş gücü, mevcut iş gücünün her an yerini alabilecek bir iş gücünün varlığıdır ve bu sebeple kapitalist sistemin mevcut iş gücünü baskılayarak korkutma araçlarından biridir (Omay, 2011). Kadınların asli iş gücü olan erkeklerin yanında yedek iş gücü olarak görülmesi, ataerkil düşünce yapısının bir ürünüdür. Kriz dönemleri için de, kadınlar iş gücüne daha az dahil oldukları ve aslen üretimle değil de yeniden üretimle yükümlü oldukları için erkek çalışanlara göre daha vazgeçilebilir olmaktadır.

Ek işçi hipotezi, durgunluk dönemlerinde hanedeki gelir kaybını önlemek için hanede çalışmayan kişilerin de iş gücü piyasasına girmesi olarak tanımlanabilecektir (Palaz ve Çolak, 2011: 108). Ek işçi hipotezine göre kadın istihdamının erkeklere oranla daha ucuz olması ve kadınların daha örgütsüz olması, kriz zamanlarında kadın istihdamının sermaye tarafından daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır (İzdeş, 2010: 169).

Tabakalı iş gücü piyasası hipotezi ise meslek ve sektörlerdeki cinsiyetle özdeşleştirmeye (kadın işi – erkek işi) dayanır ve kadınların krizler karşısında daha kırılğan olan sektör veya mesleklerde yoğunlaşmış olması durumunda kadın istihdamının krizlerden olumsuz etkileneceğini öne sürer (İzdeş, 2010).

Bu hipotezler ışığında krizlerin Türkiye’deki kadın istihdamı üzerine etkilerini araştıran kapsamlı bir çalışma Özge İzdeş tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkiye ekonomik tarihinde yaşanan her bir daralmayı yukarıda sıralanan 3 ana hipotez çerçevesinde değerlendiren İzdeş, 1991 daralmasını yedek iş gücü hipoteziyle; 1994 ve 1999 daralmalarını ek işçi hipoteziyle, 2001 krizini de katmanlı piyasa hipoteziyle ve 2008 krizini de ek işçi hipoteziyle açıklamıştır. 2008 krizinin Türkiye’deki kadın

istihdamı üzerine etkilerini inceleyen başka bir araştırma da, bu süreçte kadınların istihdama katılım oranında yaşanan geçici artışı ek işçi hipotezine dayandırmıştır (Palaz ve Çolak, 2011: 108). TÜİK verilerinden faydalanılarak yapılan bir araştırmada, 2008 krizi sonrası kadın işsizlik oranındaki artışın yine ek işçi hipoteziyle uyumlu olarak kadınların iş gücüne katılımının artmasından kaynaklandığı ifade edilmiş (Dündar ve Dinççağ, 2011); sektörel bağlamda yapılan başka bir analizde de imalat sektöründe kadınların krizlerden erkeklere oranla daha olumsuz etkilendiğini verilerle ortaya koyulmuştur (İzdeş, 2010).

Sonuç olarak, ekonomik krizler her anlamda kadın istihdamı üzerinde olumsuz etki yaratmıştır. Bazı iş gücü piyasası verileri nicel olarak olumlu görünse de geniş tanımlı olarak incelendiğinde bu verilerin de olumsuz olduğu görülmüştür. Özellikle 2000’li yıllarda gerçekleşen ekonomik krizlerin veya daralmaların etkilerinin daha uzun sürdüğü ve bu kapsamda oluşan ümidi kırık işsizler ordusunun çoğunluğunu kadınların oluşturduğu söylenebilecektir. 2020 yılında küresel çapta yaşanan pandemi sürecinde de ümidi kırık işsizlerin sayısında ciddi bir artış gerçekleşmiştir. Küresel sağlık krizinin ekonomik krizi derinleştirdiği pandemi süreci, aşağıda ayrı bir başlık altında incelenecektir.

1.2.2.2 2020 Yılı Pandemi Süreci

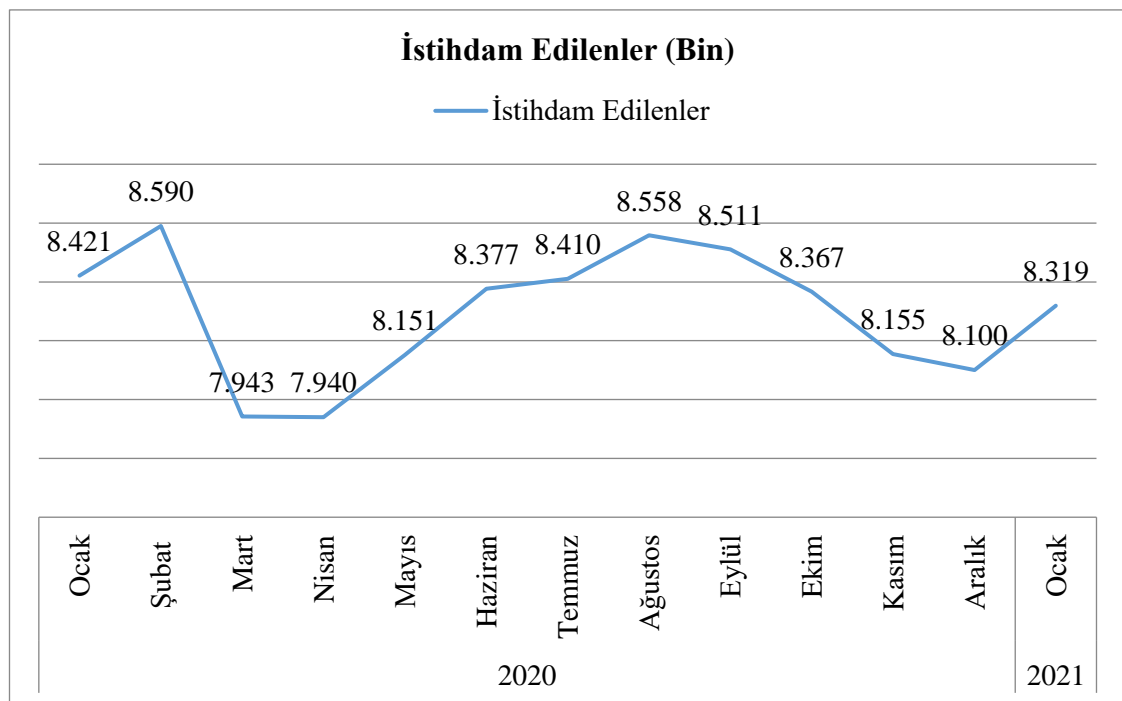
2020 yılının Mart ayında Türkiye’de de etkileri görülmeye başlanan küresel Korona virüsü salgını hem imalat sektörünü hem de hizmet sektörünü olumsuz etkilemiştir. Salgının nasıl yönetileceğine ilişkin bilgi yoksunluğu ve gümrük kapılarının kapanarak ihracat ve ithalatın imkansız hale gelmesi, Nisan ve Mayıs ayında üretim yapan birçok fabrikanın belirli bir süre için kapanmasına veya çalışan sayısını azaltmasına neden olmuştur. Bu sürecin olumsuz etkilerinden en çok payını alan da toplumun en kırılgan kesimlerinden biri olan kadınlar olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından küresel çapta çalışma saatleri üzerinden gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, pandemi sürecinde kadın istihdam oranı %32 seviyesinden %25 seviyelerine düşerek 2000 yılından sonra kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan tüm çalışmaların etkisini sıfırlamıştır (ILO Türkiye Ofisi, 2020).

Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), TÜRKONFED ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (2020) işbirliği

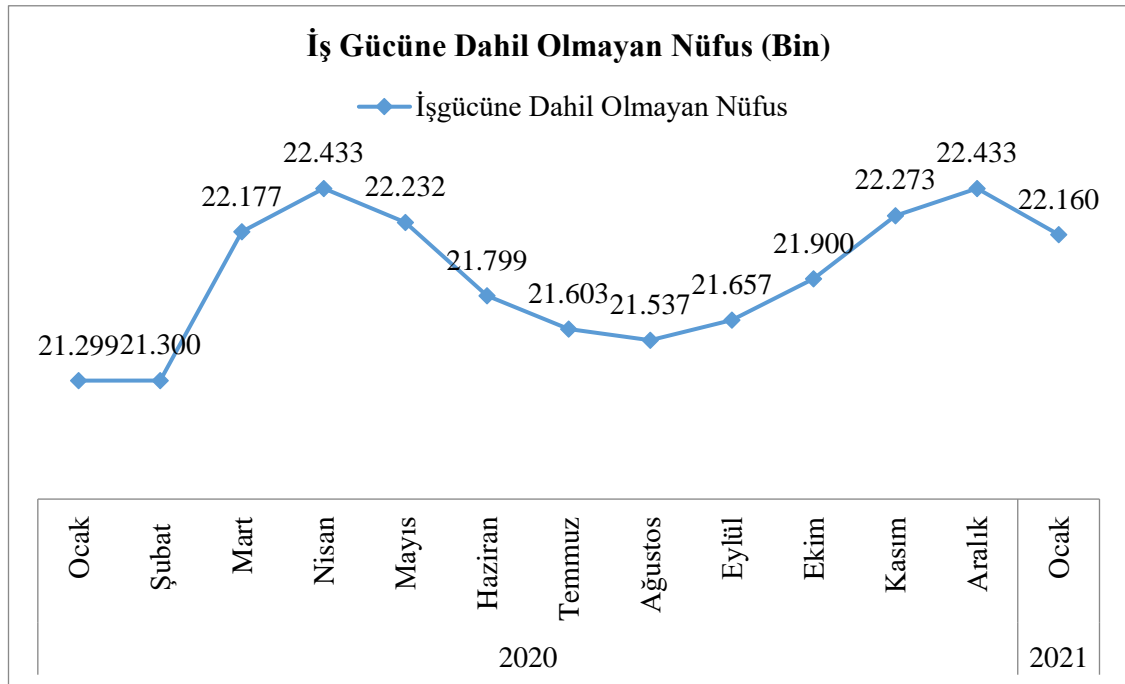
ile salgın sürecine yönelik olarak yapılan bir araştırmada da salgının kadın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, salgın sürecinde iş yerinden izin alan kadın sayısı erkeklerden daha fazladır ve ücretsiz izin uygulaması da kadın çalışanların yoğunlukta olduğu sektörlerde daha yoğun bir şekilde uygulanmıştır. Özellikle salgın sürecinde okulların kapanması ve 65 yaş üzerine getirilen sokağa çıkma yasağı, bakım yükümlülüğünün kadın üzerine yüklendiği bir ülke olan Türkiye’de, kadınların iş gücü piyasasından zorunlu olarak çekilmesine neden olmuştur.

şekil 1. Pandemi Süresince Kadın İstihdamı (2020)



Kaynak: TÜİK İş Gücü Verileri

TÜİK tarafından açıklanan temel iş gücü göstergelerinde de bu durum net bir şekilde görülmektedir. Türkiye’de ilk vakaların açıklanması ve sonrasında okullar ile işyerlerinin kapanmaya başladığı Mart ve Nisan aylarında kadın istihdamı 600 bin civarında azalmış (şekil 1) ve iş gücüne dahil olmayan nüfusta yaklaşık 1 milyonluk bir artış olmuştur (şekil 2). Tablolarda da görüleceği üzere Mayıs ayını takip eden aylarda bir toparlanma olsa da kadın istihdamı 2020 yılında ciddi bir darbe almıştır.

Şekil 2: İş Gücüne Dâhil Olmayan Nüfus (2020)

Kaynak: TÜİK İş Gücü Verileri

Salgının kadınlar üzerindeki bir diğer etkisi, hane içindeki ücretsiz emekte yaşanan artış olmuştur. Konda Araştırma ve Danışmanlık tarafından Nisan – Mayıs 2020 sürecinde yapılan zaman kullanımı araştırmasına göre; araştırmaya katılan kadınların %67'si hane içi ücretsiz emeklerinde artış olduğunu beyan etmiştir. (Aynı oran erkekler için %41 olmuştur.) Araştırma sonuçlarına göre bu artışın en büyük sebebi okulların kapanmasıyla gelen bakım sorumluluğudur. Pandemi, kadınların hane içi ücretsiz emeğinde günlük yaklaşık 2 saatlik bir artışa neden olmuştur. Pandemi öncesi süreçte ev ve bakım hizmetleri için hizmet alımı yapma şansı olan yüksek eğitimli kadınlarda dahi sokağa çıkma yasakları gibi pandemi önlemleri nedeniyle hane içi ücretsiz emekte artış yaşanmıştır. Sonuç olarak pandemi, iş durumu, eğitim durumu veya gelir durumuna bakılmaksızın hem erkeklerin hem de kadınların hane içi ücretsiz emeğinde bir artışa neden olmuştur. Her ne kadar kadınlarda artış daha fazla olsa da hane içi ücretsiz emeğin fark edilmesi ve kadın – erkek arasında paylaşımı açısından pandeminin olumlu bir etki yarattığı söylenebilecektir (İlkkaracan ve Memiş, 2021).

Bu süreçle ilgili Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Politikalar Merkezi (TOBB ETÜ SPM) tarafından yapılan istihdam eğilimi araştırmaları, TÜİK tarafından yapılmayan farklı bir analizi gerçekleştirerek bu

süreçte erkeklere oranla kadınların daha fazla eğreti istihdama yöneldiğini göstermiştir. Çalışan her 10 kadından sadece biri eğreti olmayan istihdam ilişkisi ile iş gücü piyasasında yer almaktadır (Kaynak, 2021).

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından ILO'nun eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı metodolojisi uygulanarak yapılan hesaplamalara göre Türkiye'de pandeminin yarattığı istihdam kaybı ortalama 3 milyon 613 bin kişi (DİSK-AR, 2021). Yine aynı rapora göre bu istihdam kayıplarında en büyük zararın kadın istihdamında yaşandığı görülüyor. Türkiye'de 2020 yılında kadınların eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı 2019 yılının 4. çeyreğine göre %18,3 olarak gerçekleşirken erkeklerde bu kayıp %14,8 olarak gerçekleşti (DİSK-AR, 2021).

Araştırmanın gerçekleştirildiği Denizli'deki işverenlerle yapılan görüşmelerde, işverenlerin hiçbiri pandemide çalışan sayısında ciddi bir azalmanın olmadığını belirttiği gibi bazı sanayiciler pandemi sürecinde istihdamlarını arttırdıklarını ifade etmişlerdir. İnsan kaynakları yöneticileriyle yapılan görüşmelerde, pandemi nedeniyle işten ayrılmaların istisnai olduğu dile getirilmiştir. Bu durum çalışanlarla yapılan anket sonuçlarıyla da doğrulanmıştır. Çocukların okula gitmemesinin çalışma hayatını etkileyip etkilemediği sorulan çalışanların %86'sı (kadın ve erkek çalışanlarda oran sırasıyla %86,1 ve %85,7 olarak hesaplanmıştır), pandemide çocukların okula gitmemesinin çalışma durumlarını etkilemediğini belirtmiştir. Bu kapsamda Denizli'deki imalat sektörünün, pandemi sürecinde Türkiye'deki genel durumdan ayrıştığı söylenebilecektir. Zira Denizli'de kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör olan tekstil sektörüne yönelik İstanbul'da yapılan bir araştırmada, çalışanların çoğunluğunun pandemi sürecinde çalıştıkları işyerinin kapanması nedeniyle çalışmaya ara verdiği görülürken, Denizli'de işyerini kapatma kararı alan fabrika sayısı sınırlı kalmıştır (Dedeoğlu ve Danışman, 2021).

Sonuç olarak pandemi sürecinde yapılan araştırmalar ve toplanan veriler gösteriyor ki Türkiye'de pandemi sürecinde kadın istihdamı azaldığı gibi istihdamda kalan kadınların çoğunluğu da eğreti istihdam yöntemleri ile iş gücü piyasasında tutunmaya devam etmektedir. Bu da Türkiye'de 2000'li yıllarda kadın istihdamının gelişimine yönelik yapılmış olan tüm çalışmaların etkisini ortadan kaldırmış bulunmaktadır. Başta bakım yükümlülüğü olmak üzere Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasına neden olan tüm etkenler pandemi sürecinde daha da derinleşen sorunlar

haline dönüşmüştür³. Bu etkenlerden tez kapsamında ilgili ve önemli görülenlerine bir sonraki bölümde değinilecektir.

1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engeller

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranının düşüklüğü ve bu durumun altında yatan sebepler uzun zamandır literatürde tartışılan konulardan biri olmuştur. Tez çalışması kapsamında Türkiye’de kadınların istihdam edilmesinin önündeki engeller 3 ana başlık altında incelenecektir. Bunlardan ilki ve en önemlisi ataerkil düşünce yapısı nedeniyle kadına yüklenen çocuk ve yaşlı bakımıdır. İkinci olarak yaş, medeni durum, eğitim gibi konularda işyerlerinde uygulanan ayrımcılık; üçüncü olarak, kişinin içinde yaşadığı coğrafyada etkili olan ekonomik büyüme modelleri, yasal düzenlemeler gibi makroekonomik ve yasal etkenlerin kadın istihdamı üzerindeki etkileri incelenecektir.

1.3.1. Çocuk ve Yaşlı Bakımı

Çocuk ve yaşlı bakımının kadına yüklenen bir görev olması ve Türkiye’de çocuk ve yaşlı bakımının yeterince kurumsallaşamaması, Türkiye’de kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden biridir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018). Bu sebeple, bakım yükümlülüğü ve kadın istihdamı ilişkisi gerek yerel literatürde gerekse yabancı literatürde en çok işlenen konulardan biri olmuştur⁴. Bu çalışma kapsamında, kısa bir mevcut durum analizi ile yetinilmiştir, zira çocuk ve yaşlı bakımının Türkiye’de kadın istihdamını engelleyen en önemli faktörlerden biri olduğu literatürde üzerinde uzlaşma sağlanmış ve istatistiklerle de desteklenen bir durumdur. TÜİK tarafından açıklanan iş gücü istatistiklerinde de bu durum net bir şekilde görülmektedir.

³ Konuyla ilgili detaylı analiz için bkz. (Urhan ve Turgay, 2021).

⁴ Bakım yükümlülüğü ve kadın istihdamı ilişkisi konusunda ayrıntılı bilgi için (Yaman Öztürk, 2010), (Toksöz, 2017).

Tablo 3: İş Gücüne Dahil Olmama Nedeni (2021)

| | | | | | | (Bin kişi) |
|---|---------------|--------------|---------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| İş Gücüne Dahil Olmama Nedeni | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam (%) | Erkek (%) | Kadın (%) |
| İş Gücüne dahil olmayan nüfus | 30 274 | 9 052 | 21 222 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Potansiyel iş gücü | 2 936 | 1 184 | 1 752 | 9,7 | 13,1 | 8,3 |
| İş bulma ümidi olmayanlar | 1 523 | 742 | 781 | 5,0 | 8,2 | 3,7 |
| İş başı yapabilecek olup iş aramayanlar | 1 330 | 398 | 931 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| İş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar | 84 | 43 | 40 | 0,3 | 0,5 | 0,2 |
| Ev işleriyle meşgul | 10 133 | 0 | 10 133 | 33,5 | 0,0 | 47,7 |
| Eğitim/Öğretim | 4 603 | 2 110 | 2 493 | 15,2 | 23,3 | 11,7 |
| Emekli | 5 055 | 3 779 | 1 276 | 16,7 | 41,7 | 6,0 |
| Çalışamaz halde | 4 895 | 1 519 | 3 376 | 16,2 | 16,8 | 15,9 |
| Diğer | 2 651 | 460 | 2 191 | 8,8 | 5,1 | 10,3 |

Kaynak: TÜİK İş Gücü İstatistikleri III. Çeyrek 2021

Yukarıda yer alan tabloda da görüldüğü üzere, kadınların yarısına yakını (%47,7) ev işleriyle meşgul oldukları için iş gücü piyasasına dahil olmadıklarını beyan etmişlerdir. Ev işlerinin çoğunluğunu çocuk ve yaşlı bakımı oluşturmaktadır. Çocuk bakımında Türkiye’deki kurumsal bakım imkanlarının yetersizliği, enformel bakım sisteminin (çocuğa bakım hizmetinin aileden biri veya bir bakıcı tarafından verilmesi) yaygınlaşmasına neden olmuştur ve bu da çoğunlukla anne tarafından sağlandığı için kadınların doğum sonrası iş gücü piyasasından çıkmasına neden olmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2017). Özellikle düşük eğitim seviyesindeki kadınların, iş gücü piyasasına girmeleri halinde alacakları ücretin, çocuk ve / veya yaşlı bakımıyla birlikte ev işleri için hizmet satın almanın (yaşlı bakım evi, kreş, bakıcı, gündelikçi, vb.) yarattığı maliyeti karşılamaması, bu kadınların iş gücü piyasasına girmelerine engel olmaktadır (İlkkaracan vd, 2015). Bu durum kadınlar tarafından da dile getirilmekte ve kendi kişisel tercihleri sonrasında çocuk ve yaşlı bakımını kendilerinin üstlenmelerinin sebebini bakım hizmetlerinin pahalı olmasıyla açıklamaktadırlar (Kumaş, 2017).

1.3.2. İş Gücü Piyasasında Ayrımcılık

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş gücü piyasasında ayrımcılık nedeniyle, kadınların sahip oldukları yaş, eğitim durumu, medeni hal gibi demografik özellikler, kadınların iş gücü piyasasına girmesinde etkin rol oynamaktadır.

Eğitim ve istihdam arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki, kadın istihdamı söz konusu olunca daha da belirgin hale gelmektedir. Kadınların eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadınların iş gücü piyasasına girişini zorlaştırmakta ve düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar, genç yaşta iş gücü piyasasına dahil olsa bile evlenme ve doğum gibi olaylar sonrası iş gücü piyasasının dışına çıkmaktadırlar (İlkkaracan, 2016).

Yaş ve medeni durum da erkeklerden farklı olarak kadınların iş gücü piyasasına girişini etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların çoğunlukla 25 – 29 yaş aralığında iş gücü piyasasına dahil olduğu ve sonrasında evlenme ve doğum gibi sebeplerle iş gücü piyasasının dışına çıktığı ve çocukların büyümesi veya boşanma gibi sebeplerle ileri yaşlarda iş gücü piyasasına tekrar girdikleri görülmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 48). TÜİK verileri üzerinden yapılan geniş kapsamlı bir araştırmaya göre de bekar ve boşanmış olan kadınların istihdam oranları evli olan kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur (Aksoy vd., 2019: 153). Benzer şekilde annelik de kadınların ayrımcılığa uğradığı bir başka noktadır. Kadınların genel olarak erkeklerden daha düşük ücret aldıkları, annelik durumunun ise kadınların kendi aralarında da bir ücret farkına neden olduğu ve anne olan kadınların, anne olmayan kadınlara göre daha düşük ücret aldığı ve işe alım sürecinde de ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2021).

Medeni durumla paralellik gösteren bir şekilde işverenlerin genellikle evlenmemiş ve daha genç kadınları işe aldığı çünkü evlenen kadınların evlenme veya çocuk sahibi olma nedeniyle iş gücü piyasasından ayrıldıkları görülmektedir (Toksöz, 2016). Medeni durum, annelik, yaş gibi kişisel etkilerin kadınların iş gücü piyasasında uğradığı ayrımcılığı katmerlendirdiği söylenebilecektir. Ayrıca, tez kapsamında yapılan görüşmeler neticesinde ortaya çıkan Denizli'deki işverenlerin boşanma ve istihdam ilişkisine bakışı, son bölümde ele alınmıştır.

1.3.3. Makroekonomik ve Yasal Durum

Türkiye’de uygulanan ekonomik büyüme modellerinin kadın istihdamı üzerinde yarattığı etkiler bir önceki bölümde detaylı bir şekilde aktarılmıştı. Uygulanan ithal ikameci ve ihracata dayalı ekonomi politikaları, kadın istihdamı açısından kısmen niceliksel bir artış yaratsa da kayıt dışılığı destekleyen politikalar olmaları nedeniyle niteliksel bir artışa neden olamamışlardır. Buradaki en büyük problem, ekonomi politikalarını destekleyecek güçte sosyal politikalar yaratılmamasıdır.

Kayıt dışı istihdam, makroekonomik ölçekte kadın istihdamının önündeki en önemli sorunlardan biridir. Eğitim seviyesindeki düşüklük ve buna bağlı olarak mesleki becerilerde erkeklere oranla daha zayıf olmak, aile içerisinde çoğunlukla asıl gelir getiricinin kadınlar olmaması, örgütlenme becerisinde zayıf olmak, kadınların kayıt dışı istihdamda daha fazla tercih edilmelerine sebep olmaktadır. Eğreti istihdamın baş rolünde kadınların olması (Kaynak, 2021), kadınların iş gücü piyasasına bakışını olumsuz etkilemektedir.

Makroekonomik politikaların, kadın istihdamı üzerindeki etkisinde değinilmesi gereken bir diğer konu kırsal kalkınmadır. Kırsal kalkınmayı desteklemeyen ekonomi politikalarının uygulanması, bir yandan iç göçe neden olmakta diğer yandan da kadınlarda ücretsiz aile işçiliğinin en çok görüldüğü kırsal alanlardaki kadın istihdamının nitelikli bir gelişme göstermesine engel olmaktadır.

Çoğu zaman makroekonomik politikalarla eşgüdümlü giden yasal düzenlemeler de kadın istihdamını etkileyen faktörlerdendir. Özellikle 1980 sonrasında yapılan yasal düzenlemelere ve bunların kadın istihdamına etkisine Bölüm 1.1 altında değinilmiştir. Kadın istihdamının politik belgelerde yer almaya başladığı 1990’lı yıllardan bu yana, kadın istihdamının desteklenmesine yönelik yapılmış olan mevzuat düzenlemelerinin yetersizliği veya denetiminin yapılmaması, Türkiye’nin, 30 yıl önce kendisiyle benzer istihdam yapısına sahip olan Avrupa ülkelerinin çok gerisinde kalmasına neden olmuştur (Özar, 2015). Örneğin ILO tarafından kadın istihdamının desteklenmesine yönelik olarak çıkarılan sözleşmelerin birçoğuna Türkiye hala taraf değildir ve taraf olduklarının da uygulamasında ciddi sıkıntılar mevcuttur (Aslantepe, 2015). Yine de Türkiye’de kadın istihdamının desteklenmesine yönelik yapılan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalara da kısaca bir sonraki bölümde değinilecektir.

1.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik Çalışmalar

Daha önceki bölümlerde de değinildiği gibi kadın istihdamı, bir sorun olarak ülke gündemine ancak 1990’lı yılların sonunda girebilmiştir. Zira Türkiye’de Cumhuriyet döneminin başında yüksek olan kadın istihdamı, 1950’li yıllardan başlayarak düşüşe geçmiş ve 1970’li yıllardan başlayan üretimin merkezden çevre ülkelere kaydığı (“decentralization”) dönemde de diğer çevre ülkelerin aksine bu düşüş devam etmiştir. Bu düşüşte kırdan kente göçün etkisi de büyüktür. Kırsalda büyük bir çoğunlukla tarım alanında (burada da çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak) istihdam edilen kadın, kente göç ettiğinde, düşük eğitim seviyesinin de etkisiyle istihdam dışında kalmıştır. Türkiye’nin Avrupa Birliği hikayesinin başlamasına denk düşen 1990’lı yılların sonunda da kadın istihdamı bir mesele olarak görülmeye başlanarak 2000’li yılların başında kadın istihdamının desteklenmesine yönelik çalışmalar başlamıştır. 2000’den önce kadın hareketlerinin çoğunlukla şiddete karşı yürütülen kampanyalar olduğu; 2000’li yılların başından itibaren uluslararası örgütlerin de güdülemesiyle kadınlara ilgili sivil toplum örgütlerinin kadın girişimciliği ve kadın istihdamı üzerine çalışmalar başlatılmıştır (Özar, 2015).

2000’li yıllardan sonra kadın istihdamının desteklenmesine yönelik olarak yapılan çalışmaları, proje bazlı çalışmalar ve mevzuat düzenlemeleri olarak ikiye ayırmak mümkündür. 1999 yılında Türkiye’nin Avrupa Birliği’nde “aday ülke” statüsü kazanmasıyla birlikte Türkiye, Avrupa Birliği kapsamında bazı fonlardan yararlanma şansı elde etmiş ve bu da 2000’li yıllardan itibaren sivil toplum inisiyatifiyle Türkiye’de kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik birçok projenin gerçekleştirilmesine olanak sağlamıştır. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu’nun verilerine göre Türkiye’de bugüne kadar Avrupa Birliği fonlarının desteğiyle kadın istihdamının desteklenmesine yönelik 131 yerel proje gerçekleştirilmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2021). Söz konusu projeler yerel ölçekte uygulanmış ve ulusal düzeyde yeterli oranda somut etki yaratamamıştır. Çoğunlukla yereldeki sivil toplum kuruluşları ile yürütülen projelerdeki koordinasyon eksikliği, projelerin sınırlı sayıda kadına ulaşmasına neden olmuştur. Ayrıca projelerin hatırı sayılır bir bölümünün kadın girişimciliğine dair olması ve bunun kayıt dışı istihdama yönlendirmesi, bu projelerin olumsuz bir tarafı olmuştur. Bütünsel bir politika olmadan, çoğunlukla sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen bu projeler sürdürülebilirlik konusunda da olumsuz eleştirilmiştir (Ecevit, 2007).

Türkiye’de uygulamaların sürdürülebilirliği sağlamanın en kolay yolu, uygulamaları yasal düzenleme haline dönüştürmektir. Bir sonraki bölümde bu yasal düzenlemelere yer verilecektir.

1.4.1. Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de kadın istihdamına yönelik yasal düzenlemelere yer vermeden önce bu yasal düzenlemelere neden olan ve aslen toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanan uluslararası normlara kısaca değinilmesi yararlı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, dayanağını kendi içerisinde barındırdığı eşitlik ilkesinden alır. 10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanname, eşitliğin savunulduğu en temel uluslararası norm koyucu belgedir. “Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar.” maddesiyle başlayan bu beyanname Birleşmiş Milletler üyesi olan Türkiye Cumhuriyeti tarafından da kabul edilmiştir. Eşitlik ilkesini aynı çerçevede benimsemiş olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi de yine Türkiye Cumhuriyeti tarafından kabul edilmiş uluslararası bir anlaşma hükmünde olmakla normlar hiyerarşisinde anayasa ve kanunlardan da öncelikli bir yere sahiptir. Benzer şekilde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1966 yılında kabul edilmiş olan ve Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından 2003 yılında onaylanan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi de eşitlik ilkesini esas alarak kadınların çalışma koşulları ve ücret bakımından ayrımcılığa tabi tutulamayacağını içerir.

Türkiye’nin de taraf olduğu ve 1985 yılında Resmi Gazete’de yayımlanmakla (Milletlerarası Sözleşme: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi. 14 Ekim 1985. Sayı: 18898. Karar Sayısı: 85/9722) normlar hiyerarşisinde Anayasa ve kanunlar arasına yerleşen “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW), taraf olan ülkelere erkeklere ve kadınlara; ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel ve siyasal haklardan yararlanmaları konusunda, eşit haklar sağlama yükümlülüğü yüklemektedir. Yine Birleşmiş Milletler tarafından 1995 yılında düzenlenen Pekin Kadın Konferansı’nda Pekin Deklerasyonu ve Eylem Planı kabul edilmiştir. Bu deklasyon ve planla birlikte sadece hükümetlerin değil, sivil toplumun da kadınlara ilgili stratejiler geliştirmesi gerekliliği ortaya koyulmuştur. Deklasyonun altını çizdiği en önemli konulardan biri kadının iş yaşamında karşılaştığı eşitsizliklerdir. Pekin Kadın Konferansı’ndan 5 yıl sonra 2000 yılında Birleşmiş Milletler

Milenyum Hedefleri'ni ortaya koymuş ve belirlediği 8 hedefin gerçekleşmesi için 15 yıllık bir süre öngörülmüştür. Bu hedeflerden biri olan kadının toplumsal hayattaki konumunun güçlendirilmesi daha sonra iş hayatının hedef alındığı Küresel İlkeler Sözleşmesi (“Global Compact”) ve Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (“Women Empowerment”) içerisinde de yer almıştır. Son olarak Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile cinsiyet eşitliği yine belirlenen hedefler içerisinde yer almış ve üye ülkelerin kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi konusunda aksiyon alması talep edilmiştir.

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 10. maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” hükmünü içerir. İlgili maddeye uluslararası normlara uygun biçimde 2004 yılında eklenen “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” cümlesi ile devlet eşitsizliği önleme sorumluluğu üstlenmiş ve pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırı olmadığına dikkat çekilmiştir. Yine Anayasa'nın 49. maddesiyle çalışmak herkese hak olarak tanınmıştır.

Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi 2000’li yılların başından itibaren kadın istihdamının desteklenmesine yönelik çalışmalar artan bir ivmeyle gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yayımlanan genelgeler ve eylem planları fazla uygulama alanı bulamasa da kanun ve yönetmelik seviyesinde yapılan düzenlemelerin etkisi iş gücü piyasasında daha hissedilir olmuştur. Aşağıda öncelikle bu kalkınma ve eylem planlarından sonrasında da uygulamada daha kalıcı etkiler bırakmış olmaları nedeniyle kanun düzenlemelerinden söz edilecektir.

1.4.1.1. Kadın İstihdamı Politikalarının Yansıtıcıları Olarak Kalkınma ve Eylem Planları

Yürütme organı tarafından hazırlanan kalkınma planları, eylem planları ve genelgeler, çıkarıldıkları dönemde görevde olan hükümetlerin benimsedikleri politikalarını yansıtıcıları açısından önemli belgelerdir. Özellikle 2000 sonrası yaklaşık 20 yıldır iktidarda olan Ak Parti'nin kadın istihdamına bakış açısındaki dönüşüm de bu belgeler aracılığıyla net bir şekilde görülebilecektir.

2007 – 2013 dönemine ilişkin yapılmış olan 9. Kalkınma Planı'nda kadın istihdamının düşüklüğü bir sorun olarak görülse de kendisine özel bir yer bulamamış ve

aynı tutum 2013 – 2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda da devam etmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2018-2021). Kalkınma ve kadın istihdamı arasındaki olumlu ilişki birçok somut örnekle de açıkken, iktidarın kalkınmada öncelikler arasına kadın istihdamına yer vermemesi ve aksine kadın istihdamı ile ilgili esnek çalışmayı ve kadın girişimciliğini ön planda tutması, sadece kamusal ataerki ile açıklanabilecek bir durum değildir.

Toplumsal hayatta kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik en kapsamlı düzenlemelerden biri 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” başlıklı Başbakanlık Genelgesidir. Genelge kapsamında, kadın istihdamına yönelik sorunların tespiti ve bu sorunların çözüm yöntemlerinin izlenmesine yönelik Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmasına, gerek kamuda gerekse özel sektörde iş alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesine yönelik birçok düzenlemeye yer verilmiştir. Kapsamı geniş olmakla birlikte, genelgenin uygulamada somut sonuçlara ulaşamadığı Bölüm 1.2 kapsamında verilen verilerden de anlaşılmaktadır. Genelgede bahsedilen yükümlülüklerin yerine getirilmediği durumlarda herhangi bir yaptırım öngörülmemiş olması, genelgenin yazıda kalmasının ve fiilen uygulanmamasının en önemli sebeplerinden biri olarak gösterilmektedir (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, 2012).

Kadın istihdamının desteklenmesine yönelik yapılan bir diğer düzenleme yöntemi de eylem planlarıdır. Bu tez kapsamında kadın istihdamına yönelik olarak 2000’li yıllarda yapılmış eylem planlarından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008 – 2013), Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016 – 2018) ve Kadının Güçlenmesi Eylem Planı’na (2018 – 2023) değinilecektir. 2008 – 2013 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, eğitim, ekonomi, çevre, sağlık, medya gibi birçok konuyu ele alan çok yönlü ve kapsamlı bir eylem planı olarak hem aktif hem de pasif iş gücü politikaları içermektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018). Planda kadın istihdamına yönelik olarak 9. Kalkınma Planı’ndaki hedeflerin gerçekleştirilmesi, kadın – erkek arasındaki ücret farkının giderilmesi ve kırsal kesimdeki kadınların ekonomik durumunun iyileştirilmesine yönelik hedefler koyulmuştur. 9. Kalkınma Planı’ndan bir adım öteye giderek kadın istihdamına yönelik ayrı bir başlık açılması olumlu bir gösterge olsa da, bu eylem planı da kadın istihdamı konusunda yeterli politika önerilerine sahip olmaması açısından eleştirilebilecektir. 2016 ve 2018 yılları arasındaki süreç için

hazırlanan Kadın İstihdamı Eylem Planı ise kadın istihdamı açısından hazırlanmış olan tek eylem planı olarak dikkate değerdir. Daha çok aktif iş gücü politikalarına yer verilmiş ve kadınlara iş gücü piyasasına rahat girebilmeleri için mesleki beceriler kazandırılması, kadın girişimciliği gibi konular ele alınmış olsa da 2014 – 2018 yılları için yapılmış olan 10. Kalkınma Planı’nda kadını aile bireyi olarak gören politikanın gölgesinde kalmıştır. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016). Son olarak hala geçerliliğini koruyan ve 2018 ile 2023 yılları arasındaki süreç için hazırlanmış olan Kadının Güçlenmesi Eylem Planı bulunmaktadır. Kapsam olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’na benzeyen planda eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım, medya olmak üzere 5 temel politika ekseninde stratejiler ve alt stratejiler bulunmakta ve her bir eylem için performans göstergesi yer almaktadır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018). Performans göstergelerinin varlığı, eylem planının gerçekleşmesinin ölçülmesinde önemli bir etken olacağı için olumlu bir gelişme olarak nitelendirilirse de bu eylem planı, kadın istihdamının artırılmasına yönelik yeterli stratejiler içermediği ve hedeflerin pek çoğu hayata geçirilemediği için eleştirilebilecektir.

1.4.1.2. Kanun Düzenlemeleri

Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin istihdam ilişkilerinde hukuki koruma altına alınması ise 2003 yılında uygulamaya alınan 4857 sayılı İş Kanunu’nun eşitlik ilkesini içeren 5. maddesi ile olmuştur. Kanunun gerekçesinde hem ILO’nun Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi hem de CEDAW referans olarak gösterilmiş ve Türkiye Cumhuriyeti’nin Avrupa Birliği’ne üyelik müzakereleri kapsamında hazırladığı Ulusal Program’da kısa vadeli önlemler içerisinde kadın ve erkek eşitliğine yer verdiği belirtilmiştir (T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü, 2003). 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni” başlığını taşıyan 74. maddesi sadece kadınlara tanınmış haklar içermektedir. Kadının gebe kalması durumunda izin süreleri ve doğum sonrasında kullanılması zorunlu olan süt izinleri bu maddede düzenlenmektedir. Özellikle sadece kadınlara tanınmış bir hak olan süt izninin çalışma saatinden sayılması düzenlemesi, farklılıklara rağmen elde edilen sonuçlarda eşitlik sağlaması nedeniyle farklılık eşitliği için net bir örnek teşkil etmektedir (Toksöz ve Memiş, 2016).

2013 yılında “Kadın İstihdamı Paketi” ve 2015 yılında “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile

Politikası” olarak adlandırılan politika önerileri sonrasında Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Doğum sonrası izin süreleri, kreşlere ilişkin düzenlemeler gibi birçok düzenlemeye yer veren tasarı, bakım yükümlülüğünü kadına yüklemesi açısından oldukça eleştirilmiştir (Ünlütürk Ulutaş, 2015). Tasarı bütün olarak kanunlaşmamış ancak çocuk destekleri ve doğum sonrası yarı zamanlı çalışmaya ilişkin bazı hükümleri 10 Şubat 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ve birçok kanun ve yönetmelikte değişiklik yapan 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“6663 sayılı Kanun”) içinde yer almıştır.

6663 sayılı Kanun ile yapılan ilk düzenleme kısmi çalışma düzenlemesidir. Buna göre doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın çalışan ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanlara istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Yarı zamanlı çalışmanın uygulanması halinde, çalışılmayan süreler için İşsizlik Fonu aracılığıyla ödeme yapılması da uygulamada kadın çalışanların maddi olarak zarara uğramaması yönüyle olumlu bir uygulama olmuştur. Benzer bir değişiklik 657 sayılı Kanun’da da yapılarak doğumdan sonra 24 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı olan kadın memurlara yukarıda bahsi geçen sürelerle kısmi çalışma talep etme hakkı tanınmıştır.

6663 sayılı Kanun ile yapılan bir diğer düzenleme, bir önceki paragrafta bahsi geçen sürelerin dolmasından sonra hem kadın hem de erkek çalışana, çocukların ilköğretime başlama zamanına kadar tanınan kısmi süreli çalışma olanağıdır. Söz konusu olanak hem 657 sayılı Kanun kapsamında çalışan devlet memurlarına hem de 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan özel sektör çalışanlarına tanınmıştır. Bu olanağın hem kadın hem de erkek çalışana tanınmış olması “dönüştürücü eşitlik” olarak tanımlanabilecek bir eşitlik anlayışını göstermektedir.

Eylem planları ve yasa tasarılarında sürekli yer almasına karşın, merkezi ve yerel yönetimlerin erişilebilir, tam gün, ücretsiz veya düşük ücretli erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerini kapsamlı biçimde sunmalarına dönük kanuni düzenlemeler hayata geçirilememiştir. Kadın istihdamı için en çok olumlu etkiyi yaratan kanuni düzenlemeler

istihdam teşvikleri olmuştur. Bu nedenle istihdam teşvikleri konusu aşağıda ayrı bir başlık altında incelenecektir.

1.4.2. İstihdam Teşvikleri

İstihdam teşvikleri, aktif iş gücü politikaları içerisinde en çok kullanılan araçlardan biridir ve bu teşvikler hem işsizliği azaltmak hem de kayıtlı istihdamı arttırmak amaçlarına yönelik olarak kullanılmaktadır. Ülkemizde de 2008 yılından bu yana mevcut olan yasal düzenlemeler ile kadın istihdam eden işverenler için teşvik mekanizması mevcuttur.

2008 yılında 5763 sayılı Kanun ile yapılan ilk düzenlemede, kayıtlı olarak çalıştırılan her kadın için sigorta primi işveren hissesinin, kıdem yılına bağlı olarak belirli bir oranının İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması düzenlenmiştir. Söz konusu uygulama 2010 yılına kadar uzatılmış ve 2011 yılında da hala yürürlükte olan 6111 sayılı Kanun ile kadın istihdam teşviki genişletilmiştir. 2008 – 2010 yılları arasında uygulanan teşvikte sigorta primi işveren hissesinin oranları yıldan yıla düşerken 2011 yılında getirilen yeni düzenleme ile sigorta priminin İşsizlik Fonu'ndan karşılanma oranı %100 olmuş ancak belirli şartlara bağlanmıştır. Yürürlükte bulunan düzenlemeye göre 18 yaşından büyük kadınlardan mesleki yeterlik belgesi sahipleri için 4 yıl, İŞKUR tarafından düzenlenen iş gücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 3 yıl ve diğer kadın çalışanlar için 2 yıl süreyle sigorta primi işveren hissesi İşsizlik Fonu tarafından karşılanmaktadır.

Ülkemizde 10 yılı aşkın süredir uygulanan teşviklerin işsizliği azaltmada veya kayıt dışılığı azaltmadaki sınırlı etkisi ortadadır⁵. Ancak özellikle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da kayıtlı kadın istihdamı konusunda yaşanan artışın istihdam teşvikleri ile ilişkili olduğu savunulmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018). Teşviklerin işveren gözünde kadın istihdamını destekleyici bir algı yaratıp yaratmadığı ise tez kapsamında yapılan çalışmalar kapsamında son bölümde ele alınacaktır.

Görüldüğü üzere Türkiye'de kadın istihdamı konusunda yapılan çalışmalar sonucunda, ciddi bir yol alınamamıştır. Tüm eylem planlarına, imzalanan uluslararası

⁵ Teşviklerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ilişkin ayrıntılı bilgi için (Karadeniz ve Yılmaz, İş Dünyasında Kadın, 2018).

belgelere ve kanun düzenlemelerine rağmen, bugün Türkiye hala cinsiyet eşitliği konusunda 156 ülke arasında 133. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2021).

Kadın istihdamı konusunda gerek işverenlerin gerekse işçilerin bakış açılarını incelemek için Türkiye'deki durumun kısa bir analizini içeren ilk bölümün ardından tezin odaklandığı imalat sektörünün özel olarak incelenmesinde fayda görülmektedir. Tez kapsamında verilen tablolardan da görüldüğü üzere imalat sektörü kadın istihdamı konusunda hizmet sektöründen özellikle 2000'li yıllardan sonra ciddi şekilde ayrılmaktadır. Bu nedenle aşağıda ikinci bölümde özel olarak imalat sektöründe kadın istihdamının gelişimi genelden özele, küresel ölçekte, Türkiye ölçeğinde ve Denizli ölçeğinde incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

İMALAT SEKTÖRÜ VE KADIN

Kadınlar insanlık tarihi boyunca üretimin bir parçası olarak var olmuşlardır. Tarlada başlayan çalışma, sanayileşme ile birlikte imalata ve sonrasında da hizmet sektörüne yayılmıştır. Bu süreçlerin tamamında sabit kalan tek şey, kadının ev içinde harcadığı emek olmuştur. Kadın iş gücü piyasasına nasıl ve hangi sektörden girerse girsin kadının hane içinde harcadığı emeğin oranında ciddi bir azalma olmamıştır. Ataerki düşünce yapısı, her koşulda ev içi sorumluluğu (ev işi, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, vb.) kadına yükleyerek, kadının iş gücü piyasalarında ikincil güç olarak kalmasını sağlamıştır. Toksöz (2016), ataerkinin kadın istihdamı üzerindeki etkisini “kadınların aile içindeki tabii konumları onları iş gücü piyasasında dezavantajlı kılarken, iş gücü piyasasındaki dezavantajlı konum onları ailede korunmasız bırakır” sözleriyle açıklamıştır.

Kadınların ücret karşılığı sanayi işçisi olarak istihdamları merkez ülkelerde Sanayi Devrimi sonrası olmuştur. Çevre ülkelerde ise kadınların imalat sanayisi işlerinde istihdama katılımlarını tetikleyen en büyük değişkenlerden biri ihracata dayalı sanayileşme modeli olmuştur. Ancak bu modelin uygulama alanı bulduğu çevre ülkelerin her birinde kadınların iş gücü piyasalarına girişi farklı hızlarda gerçekleşmiştir. Ülkedeki özel ataerki ve kamusal ataerkinin gücü, o ülkedeki kadın istihdam politikalarına bağlı olarak kadın istihdamını şekillendirmektedir. Özel ataerkinin güçlü olduğu yerlerde kadınların ucuz iş gücü olarak sınırlı bir şekilde (hane içi yükümlülüklerini bırakmadan) istihdama katılımı desteklenirken kamusal ataerkinin güçlü olduğu yerlerde kadınların ikincil iş gücü olduğunu pekiştiren düzenlemeler dikkat çekmektedir (Toksöz, 2011: 218).

Karl Marx, ünlü eseri Kapital’de sermayenin varlık nedenini artı değer üretimi olarak açıklamaktadır (Marx, 1999). Dolayısıyla sermaye, varlığını devam ettirmek adına sürekli artı değer yaratma çabası içerisinde ve artı değer yaratmanın yöntemlerinden biri de maliyeti düşük olan kadın emeği istihdamıdır. Bu istihdamın kayıt dışı ekonomi kapsamında yaratılması istihdamın hem kolaylaşması hem de maliyetinin daha da düşmesi açısından sermayenin var oluş amaçlarıyla birebir örtüşmektedir. Bu açıdan kapitalist politikaların yaygınlaşması ile kadın istihdamının artması ve daha çok kayıt dışı alanda artması eş zamanlı gerçekleşmektedir. Emeğin yoğun olduğu imalat sektöründe de bu eğilimin gelişimi aşağıda yer alan bölümlerde açıklanacaktır. Ancak öncesinde

küresel ölçekte kadın istihdamının gelişimi tarihsel olarak anlatılacak ve sonrasında da sırayla Türkiye'deki imalat sektöründe ve Denizli'deki imalat sektöründe kadın istihdamı konu edilecektir.

2.1. Tarihsel Olarak Sanayide Kadın İstihdamının Gelişimi

Sanayide kadın istihdamının tarihsel olarak gelişimini izlemek için sanayi devrimi ve Dünya Savaşları dönüm noktası olarak alınabilecektir. Sanayi devrimi öncesinde üretim daha çok atölyelerde ve evlerde gerçekleştiriliyordu. Evlere bitişik olan veya evlerin içerisinde oluşturulan atölyelerde hem kadınların hem de çocukların çalıştığı bilinmektedir. Sayısı oldukça az olan fabrikalarda ise daha çok atölyelerde işlenen parçaların birleştirilmesi gibi işlemler gerçekleştirilmekteydi. Daha çok şehir merkezinde olan atölye tipi üretim yerlerinde şehirde yaşayan kadınların yanı sıra kırsaldan da çalışmak için kadınlar gelmekteydi.

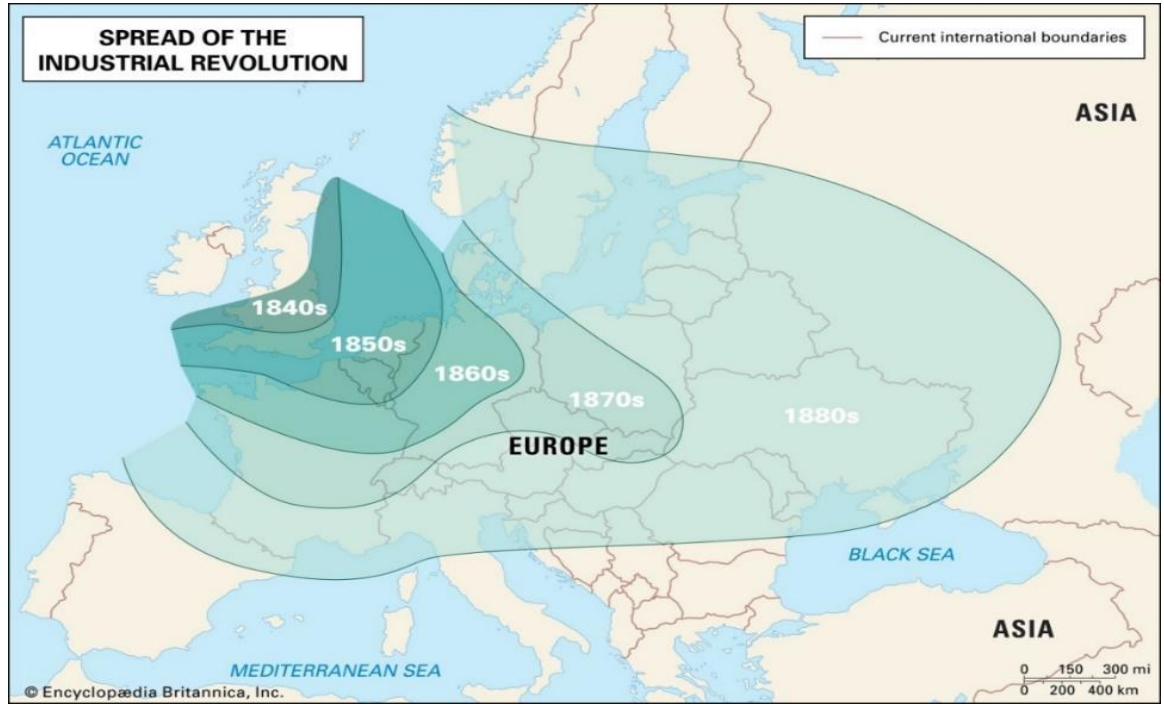
Türkiye'de sanayi devrimi öncesine denk gelen Osmanlı İmparatorluğu zamanında da kadınların genellikle ücretsiz tarım işçisi olarak veya hane içinde gerçekleştirebilecekleri dokuma işleri ve yün eğirme gibi işlerle üretime dahil oldukları görülmektedir (Özbay, 2003: 36).

Sanayi devrimi öncesinde hane içi üretim, tarımsal üretim ve küçük atölyelerle başlayan kadının üretim sürecindeki macerası, sanayi devrimiyle fabrikalara taşınmıştır. Dünya Savaşları sürecinde ortaya çıkan iş gücü talebi, kadınlar için bir fırsat olmuş ve Dünya Savaşları sonrasındaki süreçte de kadınlar iş gücü piyasasındaki yerleri sağlamlaştırmışlardır. Ancak bugün hala kadınlar istihdam oranları, yönetsel temsil, ücret düzeyi, iş güvencesi, örgütlenme düzeyi, sosyal koruma gibi çalışma yaşamının pek çok veçhesi bakımından dezavantajlı konumlarını sürdürmektedirler.

2.1.1. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı

18. yüzyılda İngiltere'de başlayan sanayi devrimi, 19. yüzyılın ortalarından itibaren Avrupa'ya ve buradan da Asya'ya ve dünyaya yayıldı.

Şekil 3. Sanayi Devriminin Yayılımı



Kaynak: Encyclopædia Britannica, Inc.

Sanayi devrimi öncesinde atölye tipi imalathanelerde çalışmak için kırsaldan kente gelen kadın ve erkekler, sanayi devrimi ile birlikte çalışmak için kentlere göç etmeye başladılar. Sanayi devriminin hızlı yayıldığı ülkelerden biri olan Fransa’da, 1800’lü yıllarda kadınların ve çocukların madenlerde çalıştırıldığı bilinmektedir. Öyle ki ünlü yazar Emile Zola’nın 1860’lı yıllar Fransa’sında geçen Germinal isimli ünlü eserinde kadın maden işçilerinin yaşadıkları zorluklar, oldukça detaylı bir şekilde anlatılmaktadır. 1874’te Fransa’da çıkan bir yasal düzenlemeyle kadın ve çocukların yer altı işlerinde çalıştırılması yasaklansa da kadınlar yer üstü maden işlerinde çalıştırmaya devam etmiştir (Bibliothèque Patrimoniales Numérique, 2012-2021).

Osmanlı İmparatorluğu zamanında, bugünkü topraklar üzerinde sanayi devriminin etkisiyle fabrikalar kurulmaya başlanmış ve kadınlar da erkekler gibi sınai faaliyetlerin bir parçası olmuştur. Burada ilginç olan nokta Rumeli tarafında kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması 1840’lı yıllara denk gelirken Müslüman kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması (Bursa’daki ipek fabrikaları) 1860’lı yıllara denk gelmektedir (Makal, 2015: 37). Yine de bu dönemde kadın çalışanların çoğunluğu gayrimüslimdi.

2.1.2. Savaşların Gölgesinde Yükselen Kadın İstihdamı

1914 – 1918 yılları arasında gerçekleşen 1. Dünya Savaşı ve 1939 – 1945 yılları arasında gerçekleşen 2. Dünya Savaşı, savaşa katılan ülkelerde erkeklerin cepheye gitmesi nedeniyle kadınların erkekleri ikame etmek için iş gücü piyasasına girmesine neden olmuştur. Kadınların erkeklerin yerine görünür işlerde çalışmaya başlaması ancak aynı zamanda ataerkil düşünce yapısı tarafından kendilerine yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı gibi işler, çalışma saatlerinin ve çalışma alanlarının sınırlandırılması gibi konularda mevzuat düzenlemeleri yapılmasına neden olmuştur (Wailly, 2004: 136). Özellikle ilkinde göre daha uzun süren ve iş gücü piyasasının şekillenmiş olduğu 2. Dünya Savaşı sırasında baş aktör olan Amerika Birleşik Devletleri'nde, birçok kadın savaş nedeniyle erkeklerden boşalan yerleri doldurmak için iş gücü piyasasına girmiş ancak bunların sadece belirli bir kısmı iş gücü piyasasında kalıcı olmuştur (Goldin, 1991: 748).

Türkiye'de de savaşların kadın istihdamı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenebilecektir. Bir önceki bölümde bahsedilen Türk kadınların fabrikalarda çalışmaması durumu, Osmanlı İmparatorluğu'nun 1. Dünya Savaşı'na katılması ile değişmiş ve Türk kadınlar da fabrikalarda erkeklerin yerini almaya başlamıştır. Öyle ki 1913 – 1915 yıllarını kapsayan sanayi sayımında, ülkenin önde gelen fabrikalarında çalışan her 3 kişiden birinin kadın olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınların yoğun olduğu sektörler ise dokuma ve gıda olarak tespit edilmiştir (Makal, 2015: 38). Kurtuluş Savaşı sürecinde de benzer bir durum yaşanmış ve kadınlar erkekleri ikame etmek için özellikle cephe için üretim yapan imalathanelerde ve fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Savaşların sona ermesiyle birlikte, aynı yukarıda verilen Amerika Birleşik Devletleri örneğinde olduğu gibi, savaş nedeniyle iş gücü piyasasına dahil olan birçok kadın burada kalıcı olamamıştır. Ayrıca bu süreçte savaş nedeniyle kocasını kaybeden kadınların çamaşırcılık, temizlik gibi düzensiz işlere yöneldiği de gözlemlenmiştir (Yılmaz, 2019: 33).

2.1.3. Savaşlar Sonrasında Kadın İstihdamı

1950'li yıllarda sanayi devriminin yayılmaya başladığı Avrupa'da ciddi bir sanayileşme görülürken, Türkiye de bu ivmeden payını almış ve ithal ikameci politikaların etkisinde, özel sektör de sanayide söz sahibi olmaya başlamıştır. Sanayileşmenin hız kazandığı bu yıllarda, kent merkezlerinde yer alan fabrikalarda çalışmak için kırsal alandan kente doğru bir iç göç başlamış ve 1950 – 1980 periyodunda

tarım dışı alanlarda çalışan erkeklerin sayısında ciddi bir artış yaşanırken kadınlarda bu artış çok sınırlı olmuştur (İlkkaracan, 2012).

Üretimde ithal ikameci politikadan ihracat odaklı politikaya geçilen 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de kadın istihdamı konusunda nicel olarak olumlu gelişmelerin yaşandığı söylenebilecektir. Ancak nitel anlamda bakıldığında tüm dünyada olduğu gibi 1970’ler sonrasında Türkiye’de de kayıt dışı istihdam artış göstermiş ve bu artışta başrolü kadınlar oynamıştır. Kayıt dışı istihdamın artışında imalat sektörünün rolü büyüktür; bu nedenle bu konu aşağıda Türkiye’de kadın istihdamının imalat sektörü bağlamında incelendiği bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

Sonuç olarak, sanayinin ve üretimin ciddi bir dönüşüm geçirdiği bu süreçte kadınların imalat sektörü içerisindeki rolünün ve ağırlığının da değiştiği gözlemlenmektedir. Tüm bu değişime rağmen kadın çalışanların sanayide yedek iş gücü olarak görülmesi algısı ise aynen korunmaktadır.

2.2. Türkiye’de Sanayinin Gelişimi

Türkiye’de sanayinin temelleri Osmanlı İmparatorluğu zamanında tanzimat fermanları ile birlikte atılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kurulan sanayi işletmelerinin büyük çoğunluğu (tersane, haddehane gibi büyük işletmeler dışında) tarım ürünlerinin işlenmesine yönelik imalathaneler (değirmenler, makarna, konserve ve yağ fabrikaları, tütün fabrikaları vb.) ile günlük ihtiyaca yönelik imalathanelerdi (kiremit, tuğla, kereste, çimento fabrikaları, dokuma atölyeleri, vb.). Kapitülasyonlar ile birçok fabrika, yabancılarla rekabet edemeyerek kapandı veya zarar etti (Susam, 2010).

Cumhuriyetin kuruluşuna kadar çoğunlukla kamu eliyle gerçekleşen sanayileşme hareketi, 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi’nde özel sektörün desteklenmesi kararı ile bir dönüm noktası yaşadı. 1950’li yıllara kadar Türkiye’de sanayileşme hem kamu hem de özel sektör yatırımları ile devam etti. 1950’li yıllardan itibaren Türkiye’deki sanayi faaliyetleri artmaya ve daha da önemlisi Anadolu’ya yayılmaya başlamıştır. 1950 – 1980 yılları arasında Türkiye’deki bankacılık faaliyetlerinin de gelişmesi ve özel sektörün sermaye yapısının güçlenmesi ile sanayi alanındaki yatırımlar hız kazanmıştır. Kamu İktisadi Teşebbüsü olarak adlandırılan Makine Kimya Endüstrisi Kurumu, Et ve Balık Kurumu gibi büyük üretim tesislerinin kurulması da bu döneme denk gelmektedir. İthal ikameci olarak adlandırılan bu dönemde, toplam arz içerisinde ithalatın payını düşürerek yurt içindeki üretimin payını arttırmak üzerine stratejiler geliştirilmiştir (Makal, 2015).

24 Ocak 1980 tarihinde açıklanan ve Türk ekonomisi tarihine “24 Ocak kararları” olarak geçen ekonomi istikrar programı ile Türkiye’nin sanayileşme politikası ithal ikameci stratejiden ihracat odaklı stratejiye dönmüştür. İhracata dayalı büyümenin öngörüldüğü ve iktisadi serbestleşmeyi odağına alan kararlar ile özel sektöre büyük bir rol biçilmiştir. Dışa açılan sermaye, ihracatın verdiği güçle büyümüş ve Türkiye’de özellikle 1980 – 1990 döneminde ciddi bir kapitalist birikim ortaya çıkmıştır. Bu dönemde Anadolu kentlerinde özellikle tekstil sektöründeki küresel markalar için fason üretim yapan KOBİ’lerin öncülüğünde gerçekleşen hızlı büyüme, bu kentlerin Anadolu Kaplanları olarak nitelendirilmelerine neden olmuştur (Erman, 2013).

1990’lı yıllarda Türkiye’nin küresel kapitalizmle eklemlenmesi ile ihracattaki payı da yükselmiştir. 1990 – 2001 yılları arasındaki ekonomik istikrardan yoksun dönemde dahi ihracata yönelik birçok yeni yatırım yapılmış ve sanayide çeşitlenme başlamıştır (Boratav ve Yeldan, 2006). 1980’lerde başlayan altyapı yatırımlarının bir sonucu olarak sanayi bu süreçte Anadolu’ya yayılmaya devam etmiştir.

2001 yılındaki küresel kriz sonrasında hem Türkiye ekonomisi hem de Türkiye’deki sanayileşme yeni bir döneme girmiştir. Avrupa Birliği üyelik müzakerelerinin başladığı bu dönemde yeni mevzuatlar, finansal programlar ve uluslararası piyasadaki rekabet, sanayinin de dönüşmesine neden olmuştur. 1970’lerden bu yana %3 - %4 arasında seyreden gayrisafi yurtiçi hasıla artış hızı, 2002 – 2007 arasındaki dönemde %6,8 olarak hesaplanmıştır (Şahbaz, 2011). 2001 sonrası süreçte de sanayi büyümeye, yayılmaya ve çeşitlenmeye devam etmiştir. Ancak çeşitlenme hep düşük teknoloji sınıfında (standart ürünlerde) kalmış ve bu nedenle Türkiye’deki sanayiciler uluslararası piyasada rekabet edebilmek için maliyetlerini düşürme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu kapsamda kayıt dışılık ve kadın istihdamı, sanayicilerin başvurduğu başlıca iki yöntem olmuştur (Toksöz, 2016).

2.2.1 Türkiye’de Kadın İstihdamının İmalat Sektöründeki Yeri

Cumhuriyet öncesi dönemde kadınların istihdamda tercih edilmelerinin başlıca sebebi iş gücü maliyetinin erkeklerinkine oranla daha düşük olması ve savaş nedeniyle ortaya çıkan açığın kapatılmasıydı (Makal, 2015: 39). Kadınların aslen sınıai faaliyetlerin içerisine girmesinde bu anlamda savaşların rolü büyüktür. Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere 1913 – 1915 sanayi sayımı sonuçlarına göre imalat sektöründe çalışanların üçte birini kadınlar oluşturuyordu. Türkiye’de imalat sektörü öncelikle

gayrimüslim kadınları çalıştırmış ve sonrasında Müslüman kadınlar da imalat sektörünün içerisinde yer almaya başlamışlardır. Bu dönemde hizmetler sektöründe de yavaş yavaş kadın işçiler görülmeye başlamıştır. Avrupa’da kadın işçilerin sayısal olarak fazlalığı ve örgütlü mücadelelerinin sonucunda imalat sektörünün kötü çalışma koşulları karşısında birtakım yasal düzenlemeler yapılmasına rağmen Türkiye’de kadınların imalat sanayisindeki koşullarını düzeltmeye yönelik herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Türkiye kapitalizme eklemlendikçe ucuz iş gücü olarak görülen kadın ve çocuklar, artı değer yaratma hırslarında olan patronların işlerinde uzun çalışma süreleri ve kötü koşullarda çalışmıştır. 1923 yılında gerçekleştirilen sanayi sayımında imalat sektöründe çalışan her 4 kişiden birini kadınların veya kız çocuklarının oluşturduğu görülmektedir. Cumhuriyetle beraber sanayileşme hareketine kamu eliyle hız verilmiş ancak kadın çalışanların imalat sektörü içerisindeki oranı düşmeye başlamıştır. 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu kadın ve çocukları koruyan hükümler getirerek, asgari ücret, iş sözleşmesi, fazla çalışma gibi düzenlemelerle iş yaşamını bir düzene sokma amacı taşısa da İkinci Dünya Savaşı sürecinde, 1940 yılında çıkarılan Milli Koruma Kanunu ile bu koruyucu düzenlemelerin çoğu askıya alınarak çocuk ve kadınların daha fazla çalıştırılmalarına neden oldu (Makal, 2015). 1937 tarihli İş İstatistikleri’ne göre imalat sektörü içerisinde çalışanların %18’ini 18 yaş altındaki çocuklar oluştururken, Milli Koruma Kanunu sonrasında 1943 tarihli istatistiklerde bu oran %20’ye yükselmiş ve 1947 istatistiklerinde tekrar %17’lere düşmüştür (Makal, 2015: 45). Tüm bunlar göstermektedir ki kadın ve çocuklara yönelik koruyucu düzenlemeler ve iş yaşamını düzenlemeye yönelik normlar yasal mevzuata girdikçe işverenin kadın ve çocuklar üzerinden elde ettiği artı değer azalmış ve işveren, istihdam tercihlerini erkek çalışan lehinde değiştirmiştir.

1950’li yıllardan itibaren, kadınların iş gücü piyasasına zorunlu olarak girmesine neden olan savaş gibi sebeplerin etkileri ortadan kalkmaya başlamış; kadın istihdamı ülke özelindeki konumunu almaya başlamıştır. Özel sektör eliyle sanayileşmenin Anadolu’ya yayıldığı bu süreçte kadın istihdamının imalat sektörü içerisindeki payı azalmıştır. Sanayileşmenin etkisinde iç göçün yoğun bir şekilde yaşandığı Türkiye’de, kadınlar, göç alan konumundaki kentlerde evlerine kapanmış⁶ ve sanayileşmenin yarattığı iş gücü

⁶ Ev kadınlığına dönüşüm süreciyle ilgili bakınız: Mies, M. (1986, Aralık 29). Colonialization and Housewifization. Patriarchy and Capital Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour (s. 74-111).

talebinden en büyük payı erkekler almıştır. Özel ataerki, kente göç eden ailedeki erkeğe evi geçindirme görevi verirken; kadına ev işi ve bakım sorumluluğu yüklemiştir. Halı ve bez dokumacılığı gibi evde bulunan tezgahlarda yapılan üretimin sanayiye aktarımını içeren iş modeli bu dönemde kadının kayıt dışı bir şekilde hem evde kalmasını hem de emeğiyle imalat sektöründe yer almasını sağlamıştır. Ataerki düzen, hem tüm hane içi yükümlülükleri ile birlikte kadının evde kalmasını sağlamış hem de kadını fabrika içine sokmadan ucuz emeğinden faydalanmıştır (İlkkaracan, 2010).

1980’li yıllardan itibaren kadınların genellikle tekstil, giyim sanayisi ve gıda sektörlerinde istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Başta bankacılık sektörü olmak üzere bu dönemde hizmetler sektöründe yaşanan büyüme, kadın istihdamının bir bölümünün hizmetler sektörüne kaymasına neden olmuştur. Bu yıllarda uygulanmaya başlanan ihracat odaklı büyüme politikası, Türkiye’ye benzer koşullardaki gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamında artışa neden olmuşken Türkiye’de bu durum gerçekleşmemiştir. Toksöz (2017) bu durumu, Türkiye’nin bu yıllarda benimsediği ekonomik kalkınma modelinin yüksek katma değerli üretimi, düzgün işlerde istihdam artışını ve güvenceli işlerde kadın istihdamını desteklemeyen yapısı ve Türkiye’deki çalışma çağındaki nüfus artış hızının istihdam artış hızından fazla olmasıyla açıklamıştır. Ancak ihracata yönelik üretim stratejisi, uluslararası piyasalara çıkan imalatçıyı zor rekabet koşulları ile karşı karşıya bırakmıştır. Bu da üretimde fason modelini büyütmüş ve fason modeli de kayıt dışı istihdamın büyümesine neden olmuştur. Türkiye’de imalat sektöründe kadınların yoğunlukla istihdam edildiği fason işletmeler, yarattığı kayıt dışı ekonominin büyüklüğü nedeniyle ayrı bir başlık altında incelenecektir.

2.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Yükselişi

Kayıt dışı istihdam, SGK tarafından, “Sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi” olarak tanımlanmaktadır (SGK, 2016). 1980’li yıllardan itibaren üretimin esnekleşmesiyle birlikte kayıt dışı istihdamda da ciddi bir artış gözlenmeye başlamıştır. İhracat odaklı üretim, uluslararası piyasalarda rekabete giren işverenleri düşük maliyet arayışına yönlendirmiştir. Köyden kente göç sebebiyle tarımsal istihdamdakilerin azalması, sanayinin mekan tuttuğu kentlerde iş gücü arzının artmasına neden olsa da sanayide kurumsal olarak yeterli talebin oluşturulamaması, iş gücünün kayıt dışına kaymasına

neden olmuştur. Mütevellioğlu ve Işık'ın ifadesiyle, kentlerde yeterli istihdam olanağı sağlamadan tarımsal üretimi tasfiye ederek iç göçü hızlandıran politikalar, kayıt dışı istihdamı arttırmıştır çünkü ücretli çalışmaya hazır ancak nitelik düzeyi düşük olan kır emekçilerine kayıt dışı sektörlerde çalışmak dışında bir seçenek bırakılmamıştır (Mütevellioğlu ve Işık, 2009: 180).

1980'li yıllardan önce esnaf ve atölye tipi küçük imalathanelerde görülen kayıt dışılık, 1980'li yıllarda ihracata dayalı büyüme modelinin benimsenmesiyle adeta kurumsallaşmış ve kendi sektörünü yaratmıştır. Taşeronluk ve fasonculuk olarak adlandırılan yöntemler, kayıt dışına kayması zor olan ve sürekli denetim altında tutulan büyük firmaların uluslararası piyasadaki rekabet gücü olmuştur. İmalat sektörüne yapılan yatırımların azlığı, yeterli istihdam yaratamamış ve bu da köyden kente göç etmiş olan nüfusu kayıt dışı çalışmaya yönlendirmiştir (Toksöz ve Memiş, 2020). Az sayıdaki büyük fabrikada iş bulamayan kesim, fazla çalışmanın yoğun olduğu, sigortasız ve sürekliliği olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Özellikle ihracatın yoğun olduğu tekstil ve hazır giyim imalatında, fiyat tutturmak isteyen işveren, kayıt dışından kaynaklı düşük iş gücü maliyeti olan fasonlara iş yaptırmayı tercih etmiştir. Bu durum, ekonomik açıdan oldukça dalgalı geçen 1990'lı yıllarda ve oransal olarak azalsa da 2000'li yıllarda da devam etmiştir. Kadın istihdamının yoğun olduğu tekstil ve hazır giyim sektörleri ile gıda sektörü, kayıt dışılıkta başat rol oynamıştır. 1980'li yıllarda başlayan imalat sektöründeki kayıt dışılık dalgası en çok kadınları etkilemiştir (Toksöz ve Memiş, 2020). Bugün gelinen noktada, tarım dışı sektörlerde istihdam edilen her 100 kadından 18'i kayıt dışı olarak iş gücü piyasasının içerisinde yer almaktadır.

2.3. Denizli'de Kadın İstihdamının İmalat Sektöründeki Yeri

Denizli'nin ihracattaki başarısının kadın emeğine dayandığını söylemek çok yanlış olmayacaktır; zira uzun zamandır Denizli'nin ihracattaki lokomotif sektörü olan tekstil ve hazır giyim sektörü, aynı zamanda kadın istihdamının en yoğun olduğu sektördür. Denizli Sanayi Odası tarafından derlenen verilere göre, tekstil ve konfeksiyon 2003 yılında Denizli ihracatının %82'lik kısmını oluştururken 2020 yılında bu oran %43'e kadar gerilemiştir (Denizli Sanayi Odası, 2020). Oransal olarak yaşanan düşüş, Denizli sanayisindeki çeşitlenmeden ve özellikle ihracat birim değeri yüksek olan demir ve metal ihracatı ile kablo ihracatlarında yaşanan artıştan kaynaklanmıştır.

Denizli, Türkiye’de, Edirne’den sonra kadın istihdamının en yoğun olduğu 2. ildir. SGK’nın açıkladığı 2021 Ocak ayı verilerinden yapılan hesaplama göre zorunlu sigorta kapsamında çalışanlar içerisinde Denizli’de kadınların oranı %36,5’tir. Bu oran, Türkiye’de ihracatı en yüksek olan ilk 10 ile ve sanayinin en yoğun olduğu illerle kıyaslandığında en yüksek orandır. Bu oranın yüksekliğinin sebebi, Denizli sanayisinde tekstil ve hazır giyim sektörlerinin hala dominant sektörler olması ve bu sektörlerde istihdam edilenlerin yarısının kadın olmasıdır.

Tablo 4. Denizli Genelinde ve Tekstil Sektöründe İstihdam

| | Aralık 2005 | | | | | Kasım 2021 | | | | |
|-------------------------------|-------------|------------|------------|------------|---------|------------|------------|---------|--------|---------|
| | KADIN | | ERKEK | | TOPLAM | KADIN | | ERKEK | | TOPLAM |
| | Sayı | Pay | Sayı | Pay | | Sayı | Pay | Sayı | Pay | |
| DENİZLİ TEKSTİL SEKTÖRÜ | 26.570 | 48,5 3% | 28.1 75 | 51,47 % | 54.745 | 26.229 | 50,09 % | 26.135 | 49,91% | 52.364 |
| DENİZLİ TOPLAM | 41.423 | 30,5 1% | 94.3 32 | 69,49 % | 135.755 | 79.050 | 37,25 % | 133.161 | 62,75% | 212.211 |

Kaynak: Denizli Sanayi Odası (2021)

Tekstil ve hazır giyim sektörü, fabrikalarda kurumsallaşmaya başladığından bu yana kadın istihdamının yoğun olduğu sektörler olmuştur. Denizli özelinde bu sektörlerin fabrikalaşmaya başlamasıyla birlikte neden kadınları istihdam ettiklerini bir işveren şöyle açıklıyor:

“Denizli’de tekstil sektörünün doğuşu dokumacılıkla başlıyor. Dokumacılık başlarda evlerde yapılan bir iş ve bu işi de kadınlar yapıyor. Halı dokuyor, kumaş dokuyor, çarşaf dokuyor. İş evlerden fabrikalara taşınınca da haliyle işi bilen kişiyi çalıştırmak istiyorlar, işi bilen de kadınlar. Böylece fabrikalarda hep kadınlar çalışmaya başlıyor. Şimdi 10 tane kadının olduğu yere erkek sokamazsın. Bu, bugün öyle değil de o zaman öyleydi. Sonuçta muhafazakar bir yapımız var. Böyle böyle, dokumacılıktan başlayarak kadınlar çalıştırılmaya başlanıyor tekstilde.” (Osman)

Makineleşme sonucunda dokumanın nasıl erkek işine dönüştüğüne dair ise 40 yılı aşkın süredir Denizli’de tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firma sahibi şu açıklamayı yapıyor:

“Dokuma kadın işiydi çünkü kadın evde halı dokur, kilim dokur, kızına da bunu öğretirdi. El becerisi gerekirdi, ince parmak gerekirdi. Tezgahlar çıkınca el becerisine gerek kalmadı. Çekip itebilen herkes oturdu o tezgahın başına. İş makineye dönünce, yani dokuma işini makineler yapmaya başlayınca, o makinelerin başına erkekleri oturttuk; çünkü o iş artık dokuma işi değil; makineyi kontrol işi oldu. Bak bugün dokuma ustalarının hemen hemen hepsi erkek. Şimdi temizlik işi de kadının işidir değil mi? Ama bugün fabrikalarımızı silen süpüren makineleri kullananlar hep erkek.”(Mustafa)

Tekstil sektöründe 20 yılı aşkın tecrübesi olan her işveren, makineleşmenin sektördeki kadın istihdamını olumsuz etkilediği konusunda hemfikir. Bugün makinelerin ve teknolojinin en yoğun kullanıldığı, tekstil sektörünün alt kolu olan boya ve apreleme tesislerine sahip 9 fabrikayla yapılan görüşmelerde, erkek istihdamının daha yoğun olduğu tespit edilmiştir.

1990’lı yıllardan itibaren gelişmeye başlayan doğal taş (mermer ve traverten) sektörü ise, tekstil sektörünün aksine erkek istihdamının yoğun olduğu bir sektördür. Ancak bugün gelinen noktada kadınların da bu sektörde istihdamının arttığı görülmektedir. Sektör temsilcileri bunun sebebinin erkek işçi bulmakta yaşadıkları problem olduğunu belirtmektedirler.

2000’li yıllarda İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü’nde yöneticilik yapmış bir görevli ile yapılan görüşmede, Denizli’nin kadın istihdamı dostu olmasının başlangıcı tekstile bağlanmış ancak sonrasında bunun diğer sektörler de yayıldığı şu ifadelerle belirtilmiştir: “Kadının çalışması Denizli’de çok normal bir şey. Tekstilciler çok yoğun kadın işçi talep ediyordu. Ama sonra başka başka sektörler de gelmeye başladı. Biz bir ilana çıkardık, bay / bayan ayrımı yapmadan, bir bakardım bir sürü kadın da gelmiş. Denizli’deki kadınlarda gocunma yok, çekinme yok. İhtiyacı varsa işi mutlaka buluyordu.” 2000 – 2010 arasında yaşanan 2 global kriz, Denizli’deki sanayicileri de olumsuz etkilemiş ve bu süreçlerde Denizli istihdamında ciddi bir azalma gözlemlenmişti. Denizli Sanayi Odası tarafından SGK verileri derlenerek yapılan bir çalışmaya göre 2001 krizi sonrası 100.000 seviyelerine düşen toplam istihdam oranı, kriz sonrası toparlanma ile 140.000 seviyelerine gelmiş, 2008 krizi sonrasında 130.000 seviyelerine düşerek son 20 yılın en düşük rakamlarını kaydetmiştir (Denizli Sanayi Odası, 2014). Kriz zamanlarında kadınların iş başvurularında ciddi bir artış olduğunu belirten İŞKUR yetkilisi, kriz dönemlerini kısaca şu şekilde özetledi: “2001’dek krizde

de 2008'deki krizde de sanayiciler çok etkilendi. Sanayicinin etkilenmesi demek hizmet sektörünü de etkiliyor. Krizlerden sonra, özellikle de 2008'den sonra kuruma kadınların başvurusu çok arttı. Hem işsiz kalanlar hem de erkek iş bulamayınca kadınlar şansını denemeye başladılar. Piyasa o kadar daralmıştı ki işçi arayan doğru dürüst firma yoktu Denizli'de. Kaç tanesi de battı gitti zaten.” Bu ifadeler aslen literatürde “ek işçi etkisi” ve “ümidi kırık işsizler” olarak adlandırılan ve kriz zamanlarında kadın istihdamını tanımlayan eğilimleri Denizli özelinde özetlemektedir (İzdeş Terkoğlu, 2019).

2008 krizinin kadın istihdamının yoğun olduğu tekstil sektörü üzerindeki etkisi yine Denizli Sanayi Odası'nın derlediği verilerde net bir şekilde görülmektedir. 2008 krizi öncesi tekstil sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 50.000 seviyelerindeyken kriz sonrasında 30.000 seviyelerine kadar düşmüş ve Denizli'nin toplam istihdam sayısındaki toparlanmaya rağmen tekstil sektörü aynı ivmeyle bir toparlanma gösterememiştir (Denizli Sanayi Odası, 2014).

Türkiye ve Denizli özelinde imalat sektöründeki kadın istihdamına genel olarak yaklaşılan ilk iki bölümün ardından tez kapsamında gerçekleştirilen saha çalışmasının sonuçları, bu bölümlerin ışığı altında karşılaştırmalı olarak üçüncü bölümde incelenecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ İMALAT SANAYİNDE KADIN İŞ GÜCÜ ARZ VE TALEBİNİ ETKİLEYEN TEMEL ETMENLER ARAŞTIRMASI

3.1 Yöntem

Denizli imalat sanayisinde kadın iş gücü arz ve talebini etkileyen temel etmenleri araştırırken hem nitel hem de nicel desenin yer aldığı karma yöntem uygulanmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren sosyal bilim araştırmalarında sadece nicel veya nitel yöntemlerle gerçekleştirilen analizlerin araştırma sorularını cevaplamada yetersiz kaldığı durumlarda karma yönetime yaygın biçimde başvurulmaktadır (Baki ve Gökçek, 2012). Saha çalışmasının pandemi dönemine denk gelmesi nedeniyle fabrikalarda çalışanlarla yapılması planlanan görüşmeler, anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiş ve anket sonuçları IBM SPSS programına işlenerek analiz edilmiştir. İşveren görüşmelerinde ise nitel yöntem olan derinlemesine görüşmeler tercih edilerek, özellikle işverenlerin sorulan sorulara verdikleri cevaplardaki tutumlarının incelenmesi şansı bulunmuştur.

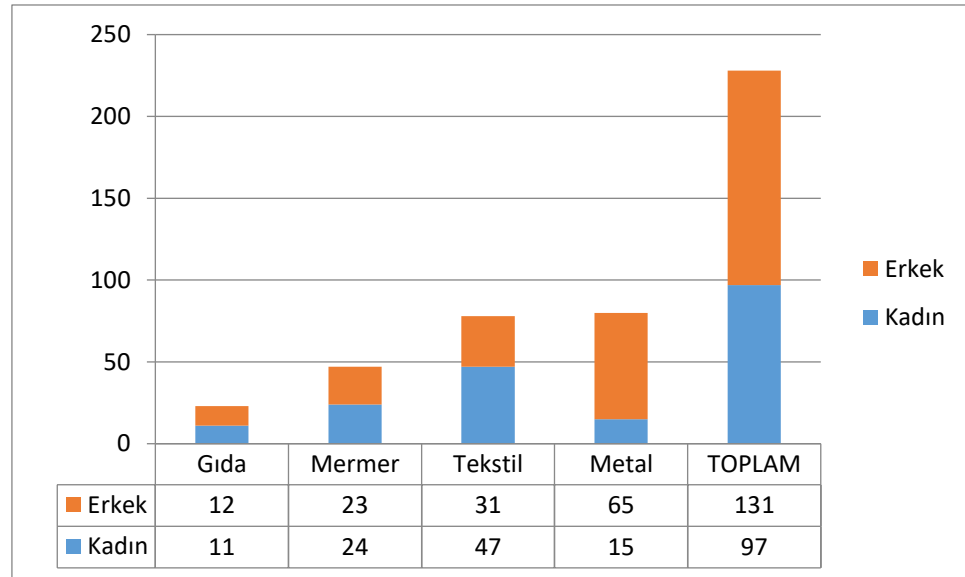
Araştırma kapsamında öncelikle literatür taraması yapılarak konuyla ilgili ulusal ve uluslararası alanda yapılan yayınlar incelenmiştir. Literatür taramasının ardından pilot görüşmeler sonucu işverenlere ve çalışanlara uygulanacak görüşme formları ve anketler ayrı ayrı oluşturulmuş ve sonrasında uygulamaya geçilmiştir. Araştırma kapsamında mümkün olduğu kadar çok çalışana ulaşılmak istenilmesi ve çalışanlar ile uzun süreli yüz yüze görüşmelerin yapılmasının hem zaman kısıtı hem de pandemi koşulları nedeniyle mümkün olmaması nedeniyle çalışanların görüşlerinin anket ile toplanmasına karar verilmiştir.

İşverenlerle yapılan görüşmeler pandemi sürecine denk geldiği için, görüşmelerin bir kısmı uzaktan çevrimiçi görüşme metotları uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler öncesinde veri gizliliği konusunda işverene sözlü teminat verilerek görüşmelerde mümkün olduğu kadar işverenlerin görüşlerini açıkça beyan etmeleri sağlanmıştır. Görüşme öncesinde hazırlanan tüm soruların, görüşme sırasında işveren tarafından cevaplanması sağlanmıştır. Yüz yüze görüşme yapılan 12 işveren, 4 farklı sektörde istihdam sağlayan işletmelerin ortakları veya istihdam konusunda karar verici pozisyonda olan insan kaynakları müdürlerinden oluşmaktadır. 12 işverenin 2'si kadın ve 10'u erkektir. Tekstil sektöründen 5 işveren (1'i kadın 4'ü erkek), mermer sektöründen 2

işveren, metal sektöründen 3 işveren (1'i kadın, 2'si erkek) ve gıda sektöründen 2 işveren ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

İşverenlerle yapılan görüşmelerle eş zamanlı olarak gıda, metal, mermer ve tekstil sektörlerinde 7 fabrikada çalışan 237 çalışanla yapılan anket çalışmasında, soruların yarısından fazlasını boş bırakan 9 anket geçersiz sayılmış ve değerlendirme 228 anket sonucu üzerinden yapılmıştır. Anket sonuçları IBM SPSS Programına işlenmiş ve bu program üzerinden seçilen örnekleme ilişkin veriler elde edilerek incelenmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 5'te hangi sektörden kaç işçiyle görüşüldüğüne ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 5. Anket Çalışması Yapılan Çalışanların Sektörel Dağılımı



3.2 Denizli'de Kadın İşçi İstihdam Etmede İşveren Tutumu Araştırmasında Bulgular

3.2.1. Çalışanlara İlişkin Demografik Veriler

Anket uygulaması yapılan ve cevapları değerlendirmeye dahil edilen, 4 farklı sektörden 228 çalışanın demografik dağılımları aşağıdaki gibidir:

Tablo 6. Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

| | Sayı | Yüzde |
|--|------|-------|
| Yaş | | |
| 15-19 Yaş | 3 | 1,3 |
| 20-24 Yaş | 28 | 12,3 |
| 25-34 Yaş | 91 | 39,9 |
| 35-54 Yaş | 99 | 43,4 |
| 55-65 Yaş | 7 | 3,1 |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 97 | 42,5 |
| Erkek | 131 | 57,5 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 149 | 65,4 |
| Bekar | 59 | 25,9 |
| Boşanmış | 18 | 7,9 |
| Eşi Vefat Etmiş | 2 | 0,9 |
| Ailede Başka Gelir Elde Eden Olma Durumu | | |
| Evet | 123 | 54,4 |
| Hayır | 103 | 45,6 |
| Çocuk Sahipliği | | |
| Evet | 156 | 68,4 |
| Hayır | 72 | 31,6 |
| Çocuk Sayısı | | |
| 1 | 56 | 36,4 |
| 2 | 80 | 51,9 |
| 3 | 18 | 11,7 |
| Eğitim Durumu | | |
| İlkokul | 35 | 15,4 |
| Ortaokul | 33 | 14,5 |
| Lise | 88 | 38,8 |
| Ön Lisans | 3 | 1,3 |
| Lisans | 64 | 28,2 |
| Lisansüstü | 4 | 1,8 |

Yapılan bu görüşmeler sonucu elde edilen bulgular ve bunların literatürdeki mevcut bulgularla karşılaştırmaları aşağıda 5 ana başlık altında sunulmaktadır:

3.2.2. Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşyerlerinde Kadın İşi Erkek İşi Ayrımı

Cinsiyete dayalı işbölümü, tüm dünyada kadın istihdamının önünde yer alan bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır; zira toplumsal cinsiyet algısı, önceki bölümlerde de değinildiği üzere tarihsel bir süreçte işlerin çoğunluğunun “erkek işi” olarak kategorilendirilmesine sebep olmuştur. Cinsiyete dayalı işbölümü sadece bu kategorilendirmeye neden olan teknik bir iş bölümü olmayıp hem ev hem de iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olan sonuçlar doğurur (Molyneux, 2008). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamındaki yansımaları gerek yerli gerekse yabancı literatürde sıklıkla ele alınmış bir konudur (Kardam ve Toksöz, 2004; Alparslan vd., 2015; Channar vd., 2011; Verniers ve Vala, 2018). İş gücünün iş yerlerinde öncelikli karşılaştığı sorunlardan bir tanesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işyerindeki yansıması olarak kabul edebileceğimiz kadın işi / erkek işi ayrımıdır. Bu tez kapsamında yatay ve dikey ayırım kriterlerine girmeden kadın işi / erkek işi ayrımı bütünsel olarak (“overall segregation”) ele alınmış ve kadın istihdamı üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur (Blackburn ve Jarman, 2006).

Kadın işi / erkek işi ayrımı genel olarak, bazı işlerin sadece belirli bir cinsiyet grubu tarafından yapılmasının mümkün olduğunun; diğer cinsiyet grubunun bu işleri yapamayacağına kabul edilmesi şeklinde tanımlanabilecektir. Bu kabul, her iki cinsiyet grubunun hem iş arama sürecinde seçeneklerini kısıtlamakta hem de işveren tarafında istihdam edilecek kişilere daha işe kabul aşamasında cinsiyet ayrımcılığı uygulamasına neden olmaktadır. Bu durum bazen kadınların lehine işlese de özellikle üst düzey yönetici pozisyonları söz konusu olduğunda kadınların aleyhine dönmektedir (Blackburn ve Jarman, 2005).

Kadın işi / erkek işi ayrımı, bazı işlerin sadece belirli bir cinsiyet grubu tarafından yapılmasının mümkün olduğunu; diğer cinsiyet grubunun bu işleri yapamayacağına kabul edilmesidir. Bu kabul, her iki cinsiyet grubunun hem iş arama sürecinde seçeneklerini kısıtlamakta hem de işveren tarafında istihdam edilecek kişilere daha işe kabul aşamasında cinsiyet ayrımcılığı uygulamasına neden olmaktadır.

Kadın işi / erkek işi ayrımı, bazı sektörlerde kadınların ve bazı sektörlerde de erkeklerin yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Aşağıda yer alan tabloda da görüleceği üzere, bu çalışmanın konusu olan tekstil ve konfeksiyon sektörü kadın çalışanların yoğunlaştığı

bir sektörken gıda sektörü, metal sektörü ile doğal taş sektörü erkek çalışanların yoğunlaştığı sektörlerdir.

Tablo 7. Türkiye’de Seçilmiş Sektörlerde Cinsiyete Dayalı Çalışan Sayısı (2020)

| NACE Kodu | Sektör Adı | Erkek Çalışan Sayısı | Kadın Çalışan Sayısı |
|-----------|--|----------------------|----------------------|
| 08 | Diğer Madencilik ve Taş Ocakçılığı | 57.692 | 4.191 |
| 10 | Gıda Ürünleri İmalatı | 328.008 | 161.378 |
| 13 | Tekstil Ürünleri İmalatı | 335.742 | 124.657 |
| 14 | Giyim Eşyaları İmalatı | 294.082 | 314.505 |
| 25 | Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı (makine teçhizat hariç) | 338.482 | 61.877 |

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020

Çalışma kapsamında cinsiyete dayalı sektörle ayrışmaya ilişkin yukarıda yer alan tablodan ayrılan iki farklı bulguya rastlanmıştır. Birincisi Türkiye’deki tekstil sektöründe farklı olarak Denizli’deki giyim eşyaları imalatı dışında kalan tekstil ürünleri imalatında kadın çalışanların yoğunluğudur. Bir diğer bulgu ise erkek işi olarak görülen doğal taş ve metal ürünleri imalat sektörlerinde özellikle mavi yakalı kadın istihdamında yaşanan artış eğilimidir. İşverenler bu durumu, fabrika koşullarının iyileşmesi ve özellikle kırsal kesimlerde işçi bulmada yaşanan sıkıntılarla açıklamışlardır.

Her şeye rağmen yapılan işveren görüşmeleri sonucunda işverenlerin mavi yakalı kadın istihdamı tercihlerinin sektörel olarak ciddi farklılıklar gösterdiği gözlemlenmiştir. Tekstil sektöründe kadınlar çoğunlukta olduğu için mavi yakalı daha fazla kadın istihdamı tercih edilirken metal sektöründe erkek tercih edildiği gözlenmiştir. İşverenler bu durumu çalışma ortamı ile açıklamış ve çalışma ortamında hangi cinsiyet fazlaysa ona yöneldiklerini belirtmişlerdir. Tekstil sektöründe 20 yılı aşkın bir tecrübesi olan işveren Mehmet, bazı işlerin kendi cinsiyetini belirlediğini şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Fabrikada konfeksiyon bölümünde sadece kadın var. Şimdi bir erkek olarak düşünüyorum, orada 200 kadının arasında erkek olarak çalışmak istemem. Depo bölümünde de sadece erkek var. Şimdi ben nasıl oraya kadın koyayım? İş ilanında kadın / erkek diyemiyoruz artık ama ben bugün depocu ilanına çıktığımda kadın da başvuruyor zaten.”

Metal sektöründe 15 yıllık tecrübeye sahip işveren Ufuk, sektörün kalifiye eleman istihdam ettiğini ve sektörde kadın yetişmediği için mavi yakalıda ister istemez erkek istihdam ettiklerini belirtmiştir. Ancak yine aynı sektörde benzer işleri yapan başka bir sanayici Ercan, son 1 yıl içerisinde mavi yakalı kadınları da istihdam ederek işi öğrettiklerini ve çok memnun kaldıkları için mavi yakalıdaki kadın istihdamını arttırmayı hedeflediklerini belirtmiştir. Mermer sektöründe ise ciddi bir değişim yaşandığı gözlemlenmiştir. Ocak dışındaki fabrika alanlarında hemen hemen her işte çalışan bulmakta zorlandıklarını belirten sektör temsilcileri, gerek mavi yakalıda gerekse beyaz yakalıda cinsiyet ayrımı yapmadıklarını söylemişlerdir. İşveren görüşmesi sonrasında yapılan fabrika sahası gezisinde, kas gücü gerektiren birçok pozisyonda kadınların istihdam edildiği gözlemlenmiştir.

Çalışma kapsamında işverenlerle yapılan görüşmede, işverenlerin belirli işlerde kadın işçi ve belirli işlerde erkek işçi tercih ettiği anlaşılmış ve bu tercihi net bir şekilde dile getiren işverenlere açık bir şekilde hangi işlerde kadın ve hangi işlerde erkek çalışan tercih ettikleri sorulmuştur. İşverenler cinsiyete dayalı işbölümü gerekçelerini işin içeriği ve işin görüldüğü ortamla ilişkilendirmişlerdir:

İşin içeriğine dair kategorileşmenin daha çok mavi yakalılara yönelik yapıldığı gözlemlenmiştir. Mavi yakalılar tarafından görülen bazı işler, işverenin kafasında doğrudan kadın işi veya erkek işi olarak kodlanmıştır. Örneğin işverenlerden Muhammet, "Temizlikçiyi de erkek alamam ya, erkekler ne temizlikten ne de düzenden anlar" diyerek temizlik işini bir kadın işi olarak gördüğünü net bir şekilde ifade etmiştir. Başka bir işveren Mehmet ise gece bekçisinin kadın olamayacağını çünkü bu işin gerekmesi halinde biraz kas gücü gerektirdiğini belirtmiştir. Tüm sektörlerde meydancılık, depoculuk, gece bekçiliği gibi mesleklerin erkeklerle, temizlik gibi işlerin ise kadınlarla ilişkilendirildiği görülmüştür. Beyaz yakalıda ise hemşirelik, sekreterlik gibi meslekler kadınlarla ilişkilendirilse de Denizli'de bazı muhafazakar görüşe sahip fabrikalarda erkek sekreterlerin görev yaptığı bilinmektedir. Bu bölümde çıkan en ilginç sonuç ise belirli bir kas gücü gerektiren doğal taş işleme işinde mavi yakalıda kadın sayısının artmasıdır. Bradley'nin savunduğu gibi kadınların erkek işi olarak görülen işlerde çalışması, erkeklerin kadın işi olarak görülen işlerde istihdam edilmesinden daha kolaydır (Bradley, 1993).

İşverenler özellikle mavi yakalıda sadece kadınların çalıştığı bir ortamda bir erkeği veya sadece erkeklerin çalıştığı bir ortamda kadınları istihdam edemeyeceklerini net bir şekilde belirtmişlerdir. Diğer taraftan mermer sektöründe ocaklarda kadınların istihdam edilemeyeceği mermer sektöründeki işveren Hikmet tarafından şu sözlerle dile getirilmiştir: “(Kahkaha atarak) *Dalga mı geçiyon? Ocaktakilerin çoğu orda kalıyor zaten. Kaç tane kadın kalır öyle bir yerde? Hiç.*”

Beyaz yakalıda ise durum tam tersidir. İşverenlerin çoğunluğu beyaz yakalıda böyle bir endişe taşımadıklarını; hatta aksine bu tarz durumların memnuniyet yarattığını belirtmişlerdir. Tekstil sektöründen Süleyman bu memnuniyeti şu sözlerle dile getirmiştir: “*Tasarım merkezinde çalışanların hepsi kadındı. Altın gününe dönmüştü iş. 2 tane erkek mühendis aldık, şimdi ortam daha derli toplu oldu. Daha ciddi çalışıyorlar.*” İşveren Süleyman’ın burada yaptığı “altın günü” betimlemesi de dikkate değerdir. Çoğunlukla kadınlar tarafından yapılan bir organizasyon olan “altın günü” benzetmesiyle işveren, yapılan işin değersiz olduğunu belirtmiştir.

Gıda sektöründen Tahsin de bu durumun tam tersinin muhasebe departmanında yaşandığını ve endişesinin nasıl memnuniyete dönüştüğünü şu sözlerle ifade etmiştir:

“*4 erkeğin çalıştığı oda. Mecburiyetten bir kızcağızı işe aldık. Mecburen o odaya yerleştirmemiz gerekiyor. Önce acaba kızcağız rahatsız olur mu diye düşündük, açıkça söyledik. Kızcağızın işe ihtiyacı var, kabul etti. Çok dişli çıktı, erkekleri de dize getirdi. Odaya bir düzen, intizam geldi. Nasıl desem, böyle odanın görünüşü bile değişti. Baktım geçen gün çocuklardan biri (erkek çalışanlardan bahsediyor) tepside çay taşıyor odaya. Pandemi ya, herkes kendi çayını alıyor köpük bardakta. Bir hoşuma gitti onu öyle görünce. Aferin kıza dedim.*” (Tahsin)

Bu ifadede yer alan “kızcağız” tanımlaması da dikkate değerdir. İşveren bu tanımlamayla kızın muhtaç durumda olduğunu ifade etmek isterken ayrımcı bir dil kullanmıştır. Zira aynı pozisyonda çalışan erkek çalışanlar için “çocuklar” ifadesini kullanırken, kadın çalışan için “kızcağız” ifadesini kullanması işverenin kadın çalışana ayrımcı bakış açısını yansıtmaktadır. Yukarıda verilen örneklerden de görüldüğü üzere, işverenler açısından bazı işler, gerek işin içeriği gerekse işin görüldüğü yer açısından kadın işi veya erkek işi olarak kodlanmıştır.

3.2.3. Ataerkil Pazarlık

Okullaşma oranının yüksek olduğu, muhafazakar bakış açısına sahip olmayan bir kentte, çalışabilir durumdayken çalışmayan birçok kadının varlığı “ataerkil pazarlık” ile açıklanabilir. Deniz Kandiyoti tarafından ortaya atılan bu terim, kadın ve erkek arasında karşılıklı beklentilerin karşılanacağı varsayımına dayanmaktadır (Kandiyoti, 2019). 1990’lı yıllardan bu yana ihracat kenti olan Denizli’nin kuvvetli sermaye yapısı, gelir düzeyi yüksek ailelerin varlığına neden olmuştur. Bu yapı, düşük gelirli tabakada olduğu gibi orta gelirli ve yüksek gelirli tabakada da ataerkil pazarlık sonucu kadınların çalışmayı tercih etmemelerine neden olmuştur. Yukarıda da belirtildiği gibi düşük gelirli hanelerde çoğu zaman kadının haneye kazandıracığı gelirin çocuk bakımı ve ev işleri için hizmet almaya değmeyeceği düşünülmektedir. Orta gelirli hanelerde bu durum bir kıyaslamaya neden olarak yine kadının iş gücü piyasasına girmesini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla bu hanelerde bir taraf ücretsiz bakım ve ev hizmetleri sunmayı teklif ederken diğer taraftan da yaşamak için gerekli olan geliri elde etmesini beklemektedir. Yüksek gelir grubunda ise ataerkil pazarlığın şartları değişmekte ve kadının kazancı hanede belirli bir fark yaratmayacağı için değersizleşip, anne ve saygıdeğer bir eş olma karşılığında her türlü maddi imkan sağlanmaktadır.

Görüşme yapılan erkek sanayicilerin çoğunun eşi çalışmamaktadır ve çalışmayanların büyük bir çoğunluğu da daha önce hiç çalışmamıştır. Erkek sanayicilerle yapılan görüşmelerde bu durum hep ihtiyaç üzerinden dile getirilmiş ve eşlerinin çalışmaya ihtiyaç duymadığının altı çizilmiştir. Yüksek gelir grubunda yer alan sanayicilerin hanelerinde ataerkil pazarlığın anne ve saygıdeğer bir eş olma karşılığında tüm ihtiyaçların karşılanması üzerine kurulduğu net bir şekilde gözlemlenmiştir. Eşi çalışmayan bir sanayici olan Gürbüz eşiyle ilgili aşağıdaki yorumu yapmıştır:

“Eşim benden daha zengin, kayınpeder sağ olsun. Hiç çalışmakta gözü olmadı; istese kaç tane fabrika var, başka sektörlerde yatırımlar var ama bir gün olsun “Ben çalışayım” demedi. Ben de bu fabrikayı “Karı parası yiyor” demesinler diye kurdum borçlan harçlan. Gurur için sanayici oldum anlayacağın. Bugün çalışmak istese yine çalışır ama istemedi işte, hem de hiç istemedi. Ama kızlarımdan biri “Ben çalışmayacağım.” dese, kıyameti koparır. Öyle de bir kadın.”

Eşiyile yapılan yüz yüze görüşmede eşi bu durumu ihtiyaç odaklı değil, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden açıklayarak ataerkil düzenin toplumdaki yansımaları tarif etmiştir.

“İhtiyaç değil de, bizim zamanımızda çalışan kadın yoktu. Kadın evle ilgilenir, çocuklara bakar, günlere falan giderdi. Biz öyle gördük. Ha çalışan kadınlar da vardı tabii. Gürbüz’ün (eşi) yanında çalışan kadın da oldu, benle yaşıt, benden güzel (gülüyor) ama böyle ya tahsilli, üniversite mezunu, yurtdışı görmüş kadınlar ya da bekar veya boşanmış kadınlardı. Yani biz, “Bakacak eri yok, çalışacak tabii” gözüyle bakardık, dost olurduk. Ama şimdi işler değişti. Çalışmak, böyle bir statü kazanmak gibi oldu. Kızlardan biri (kendi kızlarından bahsediyor) “Anne ben çalışmıycam” dese “Höt” derim, kızarım. Okudular, meslek sahibi oldular. Çalışacaklar, kendi paralarını kazanacaklar, kendi ayakları üzerinde durmayı bilecekler.”

3.2.4. Medeni Hal – İstihdam İlişkisi

Kadın istihdamını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler literatürde en fazla tartışılan konulardan biridir. Kadınların medeni durumu ile istihdamları arasındaki ilişki de incelenen konulardan biridir. Bu konuda istatistiksel olarak yapılan en kapsamlı çalışmalardan biri Ayşe Meriç Yazıcı’nın 1988 – 2016 arasında açıklanan TÜİK HHİA verileri üzerine yaptığı ampirik çalışmadır (Yazıcı, 2018). Bu çalışmanın sonucuna göre, boşanma ile kadınların iş gücüne katılımı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır; diğer bir deyişle boşanma, kadınların iş gücüne katılım oranlarını arttırmaktadır. Akgül ve Etcî tarafından yapılan ve kadın ve erkekler arasında kıyaslama yapan bir diğer ampirik çalışmada da boşanmanın hem iş gücüne katılım hem de istihdam edilebilme olasılığı anlamında kadınlarda erkeklere göre çok daha fazla pozitif etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır (Akgül ve Etcî, 2017: 130).

Bu tez çalışması kapsamında Denizli’de görüşme yapılan işveren ve işveren temsilcileri ise literatüre aykırı görüş bildirmişlerdir. Medeni hal ve çocuk sayısı gibi kriterlerin önemli olmadığı işverenlerin tamamı tarafından dile getirilmiş olsa da aile yaşamı konusu, görüşmelerde sıklıkla dile getirilmiş ve özellikle boşanma arifesinde olan kişilerin veya boşanmış kişilerin tercih edilmediği birden fazla işveren tarafından ifade edilmiştir. İnsan kaynakları yöneticileri özellikle bu durumdaki kişileri tercih etmemelerinin sebebini daha önce yaşadıkları olumsuz tecrübelerle dayandırmışlardır. Bu olumsuz tecrübelerle verilen birkaç örnek aşağıda belirtilmiştir:

“Kadın boşanmış. Olaylı boşanmış. Adam fabrika çıkışına geliyor. “Bana çocukları göstermiyorsun.” diye bas bas bağıyor. Orayı burayı yumrukluyor.” (Bekir)

“Bir çalışanımız var, yaşı da var (50’li yaşlarda olduğunu belirtti). Kocasını banka kartına el koymuş, “Bana maaşımı elden verin.” diyor. Belki 10 kere kart değiştirdik. Boşandı. Hala diyor ki “Çocuklar banka kartını alıp babalarına götürüyor, bana elden maaş verin.” Acıyorsun tamam ama kanunen yapamıyorum. Böyle vicdanla kanun arasında kalıyorsun işte. O yüzden artık elim gitmiyor böyle boşanan kadınları işe almaya.” (Mehmet)

Boşanma ile ilgili olumsuz tecrübelerden bahseden işverenlere bu konunun sadece kadınlarda mı yaşandığı sorulduğunda sadece biri erkek çalışanlarda da yaşandığını; bu nedenle erkek / kadın ayrımı yapmadan boşanma hikayesi olan başvurulara sıcak bakmadıklarını dile getirmiştir. İşveren, yaşadığı ilginç olumsuz tecrübeyi aşağıdaki gibi anlatmıştır.

“Düşün, biz tehlike sınıfında bir fabrikayız. Fabrika sonuçta. Bir öğle molası dönüşü bir bakıyorsun 3 yaşında bir çocuk, fabrikanın ortasında dikeliyor. Anası bırakmış gitmiş, adam çocuğun nafakasını ödemiyor diye. İşin ilginç tarafı adam izinli ve adama ulaşamıyor. Küçücük çocuk. Fabrika. Polise mi verelim, ne yapalım? Ustabaşı aldı, evine götürdü. Üst baş aldık, bez aldık sabiye. Bir de tatlı kerata, benim torunlar gibi. Çözüldü sonra. Adamı da bilhassa tuttuk işte, ek izin verdik çözsün işi diye, takip ettik. Hala takip ediyorum. Ama bizim işimiz mi bu? Böyle böyle 3 tane olay yaşasak, düzen kalmaz.” (Ufuk)

Çalışanlar arasında yapılan anket sonuçları ise, işverenlerin bu görüşünü desteklememektedir. Ankete katılan kadınlar arasında boşanmış olan 15 kadından 7’si iş bulmakta zorlandığını belirtmiş ve bunlardan sadece 1’i CV’lere geri dönülmemesini neden olarak belirtmiştir. Diğerleri ise iş bulmakta zorlanma sebeplerinin çalışma saatlerinin uygun olmaması ve servis olmaması olduğunu belirtmiştir.

Boşanma ile kadınların iş gücüne katılım oranı arasındaki pozitif ilişkiyi nedensel olarak inceleyen araştırmalara göre, iş gücüne katılım oranının artması boşanmalara değil, boşanma düşüncesi iş gücüne katılım oranının artmasına neden olmaktadır (Stevenson, 2008). Denizli, Türkiye’deki kadın istihdamının en yoğun olduğu 2. il konumundayken (SGK, 2021), kaba boşanma hızının en yüksek olduğu 6. il konumundadır (TÜİK, 2020).

Denizli'nin bu durumu, boşanma ile kadın istihdamı arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir.

3.2.5. Çalışma Hayatına Giriş

İstihdamda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki eşitsizlik, iş arama aşamasından itibaren başlamaktadır. Literatürde de kadınların bu aşamada dezavantajlı bir grup olarak görüldüğü ve iş arama sürelerinin erkeklere göre daha uzun olduğu belirtilmektedir (Çağlar vd., 2015). Tez kapsamında çalışanlar arasında yapılan anket çalışmasında da kadınlar arasında iş bulmakta zorlandığını beyan edenlerin oranı erkeklerin oranından daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 8. İş Bulmakta Zorlanma Durumları

| | Kadın | | Erkek | | Ki Kare | P |
|---|-------|-------|-------|-------|------------|-------------------|
| | Sayı | Yüzde | Sayı | Yüzde | | |
| İş Bulmakta Zorlanma | | | | | 2,228 | 0,130 |
| Evet | 36 | 37,9 | 37 | 28,5 | | |
| Hayır | 59 | 62,1 | 93 | 71,5 | | |
| İş Bulmakta Zorlanma Nedeni | | | | | | |
| Çalışma Saatlerinin Uygun Olmaması | 10 | 26,3 | 3 | 7,9 | 4,547 | 0,033 * |
| Düşük Ücret | 8 | 21,1 | 18 | 47,4 | 5,846 | 0,030 * |
| İşyerinin Uzak Olması | 4 | 10,5 | 5 | 13,2 | 0,000 | 1,000 |
| Servis Olmaması | 9 | 23,7 | 1 | 2,6 | 7,370 | 0,007 * |
| Diğer (Yaş nedeni ile, Tecrübesiz Olmam, Ekonomik Kriz, Pandemi) | 4 | 10,5 | 13 | 34,2 | 6,138 | 0,013 * |

*:p<0,1 (İstatistiksel olarak anlamlı)

İş bulmakta zorlanma nedenleri konusunda da kadınlar ve erkekler arasında net bir ayrışma göze çarpmaktadır. Çalışma saatlerinin uygun olmaması ve servis olmaması, kadınların iş bulmasını zorlaştıran iki ana sebep olarak ortaya çıkarken erkeklerde düşük ücret ve ekonomik kriz, pandemi gibi gerekçeler ön plana çıkmıştır. Mekansal anlamda uyumsuz eşleşme, Türkiye'de üzerinde fazla tartışılmayan bir konu olsa da, kadın istihdamının önündeki önemli engellerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadeniz vd., 2013).

Çalışma saatlerinin uygun olmaması, kadınların istihdama girişini engelleyen önemli bir sebep olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni, ataerkil sistemin kadınlar üzerine yüklediği hane içi sorumluluklardan kaynaklanmaktadır. TÜİK tarafından gerçekleştirilen zaman kullanım anketi sonuçlarına göre, kadınlar günde ortalama 4 saat 17 dakikalarını hane halkı ve aile bakımı için harcarken bu süre erkekler için 51 dakika olarak gerçekleşmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016). Hane içinde bu sorumlulukları üstlenen kadınlar için doğal olarak çalışma saatlerinin uygun olması, çalışılacak işin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Denizli’de sanayi aslen iki bölgede yoğunlaşmış bulunmaktadır. Bu bölgelerden biri İzmir yolu üzerinde bulunan ve Hacıyüplü olarak bilinen bölge; diğeri de organize sanayi bölgelerinin de yer aldığı Ankara yolu üzerinde bulunan bölgedir. Her iki bölge de konut alanlarının yer aldığı şehir merkezine uzak ve toplu ulaşım olanaklarının oldukça kısıtlı olduğu bölgelerdir. Anket çalışmasının gerçekleştirildiği işyerleri de bu iki bölge içerisinde yer almaktadır. Toplu ulaşım imkanlarının azlığı, Denizli’de üretim yapan sanayi işletmelerinde servis uygulamasının yoğun bir şekilde kullanılmasına neden olmaktadır. Servis uygulamasının olmaması veya eve yakın bir yerden geçmemesi, kadın çalışanlarda iş bulmakta zorlanma nedeni olarak ortaya çıkarken (%23,7) erkek çalışanların sadece biri (%2,6) tarafından beyan edilmiştir. Kadına karşı şiddet olaylarının sıklıkla yaşandığı ülkemizde, servisin aktif bir şekilde kullanılmıyor olması, kadın istihdamının önünde bir engel olarak ortaya çıkmıştır⁷.

İş bulmakta zorlanma nedeni olarak kadın ve erkek çalışanlar arasında dikkate değer bir ayrışmanın yaşandığı bir diğer konu ise ücret konusudur. Yapılan araştırmalar, sadece Türkiye’de değil global ölçekte kadınların aynı işe daha az ücret aldığını göstermektedir (ILO, 2020). Yapılan anket çalışmasında düşük ücret, kadınlarda iş bulmakta zorlanma nedenleri arasında 3. sıraya yerleşirken, erkeklerin yarıya yakını (%47,4) düşük ücreti iş bulmakta zorlanma nedeni olarak betimlemiştir.

Çalışma hayatına başlama yaşı ve başlama nedeni konusunda da kadın ve erkek çalışanla arasında dikkate değer farklılıklar ortaya çıkmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 10’da görülebileceği üzere, erkeklerde çalışma hayatına 15’ten küçük yaşta başlayanların oranı (%19,1) kadınlarda çalışma hayatına 15’ten küçük yaşta başlayanların oranından

⁷ Konuyla ilgili ayrıntılı çalışma için Dünya Bankası yayını olan Organize Sanayi Bölgeleri’nde Kadın İstihdam Yapısı ve Erişilebilirlik adlı çalışma incelenebilir.

(%8,4) anlamlı derecede daha fazladır. Kadınlarda çalışma hayatına 35-54 yaş grubunda başlayanların oranı %4,2 iken erkekler arasında çalışma hayatına bu yaş aralığında girdiğini beyan eden kimse olmamıştır. Erkek çalışanların çalışma hayatına girişi 15 - 19 yaş arasında daha yoğunken kadın çalışanların çalışma hayatına daha çok 20 – 24 yaş arasında girdiği görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımı ve yaş ilişkisinde, kadınların 30 – 44 yaş arasında katılımlarının düşmesi, çocuk bakım yükümlülüğü ile açıklanmaktadır (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2021: 45).

Tablo 9. Çalışma Hayatına Başlama Yaşı ve Nedeni

| | Kadın | | Erkek | | Ki Kare | P |
|---|----------|------------|-----------|-------------|------------|--------------|
| | Sayı | Yüzde | Sayı | Yüzde | | |
| Çalışma Hayatına Başlama Yaşı | | | | | | |
| 15'ten Küçük | 8 | 8,4 | 25 | 19,1 | | |
| 15-19 Yaş | 30 | 31,6 | 55 | 42,0 | 14,29 | 0,005 |
| 20-24 Yaş | 40 | 42,1 | 40 | 30,5 | 1 | * |
| 25-34 Yaş | 13 | 13,7 | 11 | 8,4 | | |
| 35-54 Yaş | 4 | 4,2 | 0 | 0,0 | | |
| Çalışma Hayatına Başlama Nedeni | | | | | | |
| Aileme Maddi Destek Olmak | 32 | 33,0 | 34 | 26,0 | 1,341 | 0,247 |
| Borç Ödemek | 11 | 11,3 | 12 | 9,2 | 0,292 | 0,589 |
| Kendi Ayaklarının Üzerinde Durmak | 52 | 53,6 | 84 | 64,1 | 2,560 | 0,110 |
| Hayallerimi Gerçekleştirmek | 1 | 1,0 | 14 | 10,7 | 8,455 | 0,004 |
| Diğer (Çeyiz Parası Biriktirmek, Çocuğuma İyi Bir Gelecek Kurma, Meslek Öğrenme, Okumayı Sevmediğim İçin) | 6 | 6,2 | 7 | 5,3 | 0,073 | 0,786 |

*:p<0,05 (İstatistiksel olarak anlamlı)

Erkeklerde çalışma hayatına hayallerini gerçekleştirmek için başlayanların oranı (%10,7) kadınlarda çalışma hayatına hayallerini gerçekleştirmek için başlayanların oranından (%1) anlamlı derecede daha fazladır. Kadınlarda çalışma hayatına başlama nedenlerinin başında %53,6'lık oranla “kendi ayaklarının üzerinde durmak” ilk sırada gelirken, “aileye maddi katkıda bulunmak” %33'lük oranla ikinci sırada yer almıştır. Denizli’de çalışan kadınların çalışmaya başlama nedeni olarak ilk sırada ekonomik özgürlüğün gelmesi dikkate değer bir sonuç olmuştur. Türkiye’de yapılan birçok çalışmada, kadınların çalışma hayatına ana giriş sebebi hane gelirine katkı sağlamak

olarak ortaya çıkmıştır (Koray, 1993; Uşen ve Güngör Delen, 2011). Diğer bir deyişle, kadının çalışma hayatına girmesini tetikleyen sebepler hep ekonomik olarak görülmüştür. Bu çalışmada ise, kadınların çalışma hayatına girmeleri bireysel bir tercih olarak ortaya çıkmıştır. Denizli'nin sosyo-ekonomik yapısının bu sonuç üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Denizli, Türkiye'de gayrisafi yurtiçi hasılaya en çok katkı yapan 10 il arasında yer almaktadır ve dolayısıyla gelir düzeyi yüksek bir ildir. Her ne kadar mevcut durumda muhafazakar bir parti seçimlerde ön plana çıksa da sosyal demokrat bir tabanı vardır ve kadının siyasi hayattan sosyal hayata kadar hayatın her alanında görünür olduğu bir şehirdir (Uysal, 2020).

Çalışma hayatına başlama nedeni “kendi ayaklarım üzerinde durmak” olma durumu ile ilgili bir diğer önemli bulgu, bu durum ile eğitim durumu arasındaki ilişki olmuştur.

Tablo 10. Cinsiyet Bazında Çalışma Hayatına Başlama Nedeni “Kendi Ayaklarım Üzerinde Durmak” Olma Durumu ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| | Kadın | | | | Erkek | | | |
|---------------|-------------------------------------|-------------|---------|---------------|-------------------------------------|-------|---------|-------|
| | “Kendi Ayaklarımın Üzerinde Durmak” | | Ki Kare | p | “Kendi Ayaklarımın Üzerinde Durmak” | | Ki Kare | p |
| | Sayı | Yüzde | | | Sayı | Yüzde | | |
| Eğitim Durumu | | | 13,996 | 0,004* | | | 4,919 | 0,411 |
| İlkokul | 6 | 33,3 | | | 10 | 58,8 | | |
| Ortaokul | 6 | 42,9 | | | 9 | 47,4 | | |
| Lise | 18 | 48,6 | | | 33 | 64,7 | | |
| Ön Lisans | 0 | 0,0 | | | 3 | 100,0 | | |
| Lisans | 21 | 84,0 | | | 27 | 69,2 | | |
| Lisansüstü | 1 | 50,0 | | | 2 | 100,0 | | |

*:p<0,05 (İstatistiksel olarak anlamlı)

Tablo incelendiğinde kadınlarda eğitim durumu ilkököl olanların %33,3'ü kendi ayaklarının üzerinde durmak için çalışma hayatına başlamış iken eğitim durumu ortaokul olanlarda bu oran %42,9, lise olanlarda %48,6, ön lisans olanlarda %0, lisans olanlarda %84 ve lisansüstü olanlarda ise %50'dir. Erkeklerde eğitim durumu ilkököl olanların %58,8'i kendi ayaklarının üzerinde durmak için çalışma hayatına başlamış iken eğitim

durumu ortaokul olanlarda bu oran %47,4, lise olanlarda %64,7, ön lisans olanlarda %100, lisans olanlarda %69,2 ve lisansüstü olanlarda ise %100'dür.

Uygulanan ki kare analizi sonucunda kadınlarda eğitim durumu ile çalışma hayatına başlama nedeni “kendi ayaklarımın üzerinde durmak” olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre kadınlarda eğitim durumu lisans olanlarda çalışma hayatına başlama nedeni “kendi ayaklarımın üzerinde durmak” olanların oranı (%84) eğitim durumu ilkökul (%33,3) ve ortaokul (%42,9) olanlarda çalışma hayatına başlama nedeni “kendi ayaklarımın üzerinde durmak” olanların oranından anlamlı derecede daha fazladır.

Uygulanan ki kare analizi sonucunda erkeklerde eğitim durumu ile çalışma hayatına başlama nedeni “kendi ayaklarımın üzerinde durmak” olma durumu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Yukarıda değinilen Denizli'deki toplumsal yapının, kadınların görünür olmasına izin verdiği tez kapsamında yapılan anketten çıkan aşağıdaki iki sonuçta da kendisini göstermektedir:

Tablo 11. Yüksek Bir Geliri Olsaydı Çalışmayı Düşünme Durumu ve Ailenin Çalışmayı Destekleme Durumu

| | Kadın | | Erkek | | Ki Kare | P |
|---|-------|-------|-------|-------|------------|-------|
| | Sayı | Yüzde | Sayı | Yüzde | | |
| Yüksek Bir Geliri Olsaydı Çalışmayı Düşünme | | | | | 0,649 | 0,420 |
| Evet | 63 | 64,9 | 77 | 59,7 | | |
| Hayır | 34 | 35,1 | 52 | 40,3 | | |
| Ailesinin Çalışmasını Destekleme Durumu | | | | | 0,071 | 0,790 |
| Evet | 89 | 93,7 | 121 | 94,5 | | |
| Hayır | 6 | 6,3 | 7 | 5,5 | | |

Yukarıda yer alan tablodan da görülebileceği gibi yüksek bir geliri olsaydı da çalışmayı düşünen kadınların oranı (%64,9) erkeklerinkinden (%59,7) daha yüksektir ve aksini düşünen kadınların oranınının (%35,1) da neredeyse iki katıdır. Yukarıda detaylandırılan çalışmaya başlama nedeni ile bu sonuç birlikte değerlendirildiğinde, Denizli'de kadınların çalışması ile ekonomik sebepler arasındaki bağlantı güçlü değildir.

Yüksek bir geliri olsaydı çalışma durumu, cinsiyet bazında çalışma hayatına başlama nedenleri ile birlikte değerlendirildiğinde de iki durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 12. Cinsiyet Bazında Yüksek Bir Gelir Olsaydı Çalışma Durumu ile Çalışma Hayatına Başlama Nedenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| | | Yüksek Bir Geliri Olsa Çalışmak İsteme | | | | Ki Kare | p |
|-------|---|--|-------|-------|-------|---------|-------|
| | | Evet | | Hayır | | | |
| | | Sayı | Yüzde | Sayı | Yüzde | | |
| Kadın | Aileme Maddi Destek Olmak | 18 | 28,6 | 14 | 41,2 | 1,587 | 0,208 |
| | Borç Ödemek | 5 | 7,9 | 6 | 17,6 | 2,071 | 0,185 |
| | Kendi Ayaklarımın Üzerinde Durmak | 38 | 60,3 | 14 | 41,2 | 3,253 | 0,071 |
| | Hayallerimi Gerçekleştirmek | 1 | 1,6 | 0 | 0,0 | 0,000 | 1,000 |
| | Diğer (Çeyiz Parası Biriktirmek, Çocuğuma İyi Bir Gelecek Kurma, Meslek Öğrenme, Okumayı Sevmediğim İçin) | 4 | 6,3 | 2 | 5,9 | 0,000 | 1,000 |
| Erkek | Aileme Maddi Destek Olmak | 21 | 27,3 | 12 | 23,1 | 0,287 | 0,592 |
| | Borç Ödemek | 4 | 5,2 | 8 | 15,4 | 3,820 | 0,066 |
| | Kendi Ayaklarımın Üzerinde Durmak | 53 | 68,8 | 30 | 57,7 | 1,679 | 0,261 |
| | Hayallerimi Gerçekleştirmek | 7 | 9,1 | 7 | 13,5 | 0,613 | 0,565 |
| | Diğer (Çeyiz Parası Biriktirmek, Çocuğuma İyi Bir Gelecek Kurma, Meslek Öğrenme, Okumayı Sevmediğim İçin) | 4 | 5,2 | 3 | 5,8 | 0,000 | 1,000 |

Tablo incelendiğinde kadınlarda da erkeklerde de yüksek bir geliri olsaydı çalışmayı isteme durumu ile çalışma hayatına başlama nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Anket sonuçlarından çıkan bir diğer önemli bulgu, aile desteğinin kadın ve erkek çalışanlarda hemen hemen birbirine eşit olmasıdır. Kadınlarda, ailesinden çalışmasına ilişkin destek görmediğini ifade eden sadece 6 kişi mevcutken, erkeklerde bu sayı 7 olmuştur. Bu sonuç da Denizli'deki toplumsal yapının kadın istihdamına olumsuz yaklaşmadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilecektir.

3.2.6. Kadın Çalışana Bakış

Tablo 13. Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Hayatı ile İlgili İfadelere Verilen Cevapların Dağılımı

| | Kadın | | Erkek | | Ki Kare | p |
|--|-------|-------|-------|-------|------------|---------------|
| | Sayı | Yüzde | Sayı | Yüzde | | |
| Kadınların Başarılı Olacağı Düşünülen İşler | | | | | | |
| Her Türlü İşte | 80 | 82,5 | 99 | 75,6 | 1,573 | 0,210 |
| Güç Gerektirmeyen İşlerde | 11 | 11,3 | 20 | 15,3 | 0,732 | 0,392 |
| Hemşirelik/Öğretmenlik Gibi İşlerde | 2 | 2,1 | 6 | 4,6 | 1,044 | 0,307 |
| Diğer (Bakım/Temizlik İşleri, Sürekli Seyahat Edilmeyen İşler) | 1 | 1,0 | 7 | 5,3 | 1,920 | 0,143 |
| Kadınların Çalışması İçin Gerekli Koşullar | | | | | | |
| Kadınlar Her Türlü Koşullarda Çalışabilir | 16 | 16,5 | 38 | 29,0 | 4,828 | 0,028* |
| Güvenli Ortam | 71 | 73,2 | 78 | 59,5 | 4,589 | 0,032* |
| Uygun Mesai Saatleri | 40 | 41,2 | 42 | 32,1 | 2,038 | 0,153 |
| Servis | 26 | 26,8 | 36 | 27,5 | 0,013 | 0,910 |
| Ofis Ortamı | 9 | 9,3 | 11 | 8,4 | 0,054 | 0,816 |
| Sadece Kadınların Olduğu Bir Ortam | 3 | 3,1 | 8 | 6,1 | 1,103 | 0,294 |
| Kadınların Çalışırken Yaşadığı Sorunlar | | | | | | |
| Ev İşleri ve Çocuk Bakımıyla Birlikte İş Yürütmek | 76 | 78,4 | 94 | 71,8 | 1,278 | 0,258 |
| İşyerinde Çalışan Erkekler Tarafından Rahatsız Edilmek | 17 | 17,5 | 29 | 22,1 | 0,736 | 0,391 |
| Aile Baskısı | 5 | 5,2 | 15 | 11,5 | 2,760 | 0,097 |
| Ev-İşyeri Arasındaki Ulaşımında Güvensizlik | 9 | 9,3 | 21 | 16,0 | 2,224 | 0,136 |
| Diğer (Cinsel obje olarak görülmek, kadın erkek ayrımı) | 1 | 1,0 | 6 | 4,6 | 2,359 | 0,125 |

*:p<0,05 (İstatistiksel olarak anlamlı)

Yukarıda yer alan Tablo 13'ün ilk bölümünde kadınların başarılı olacağı düşünülen işlerle ilgili soruya verilen cevaplar cinsiyete göre listelenmiştir. Bu ilk bölümden anlaşılacağı üzere, kadınların başarılı olacağı işler konusunda erkekler, kadınlara göre daha fazla ön yargılıdır. Her iki cinsiyette de kadınların her türlü işte başarılı olacağı düşüncesi ağırlıklı olsa da, kadınlarda bu oran (%82,5), erkeklere göre

(%75,6) daha yüksektir. Benzer şekilde güç gerektirmeyen işlerde kadınların daha başarılı olacağını düşünen erkeklerin oranı da (%15,3), kadınlara göre (%11,3) daha yüksektir. Bu sonuçlarda, mermer ve metal sektörü gibi erkeklerin egemen olduğu işlerdeki feminizasyon ile ilişkili olduğu düşünülmektedir; zira mermer sektöründe çalışan 24 kadından sadece 3'ü güç gerektirmeyen işlerde kadınların başarılı olacağını düşündüklerini belirtirken metal sektöründe istihdam edilen kadınlardan hiçbiri bu şıkkı işaretlememiştir. Hemşirelik ve öğretmenlik gibi işlerin toplumda kadınlar ile ilişkilendirildiğine dair olgu, literatürde de sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Kahraman vd., 2015). Yukarıda yer alan tablodaki sonuçlar ise bu yargının Denizli'de kırıldığını göstermektedir. Ankete cevap veren kadınlardan sadece 2'si ve erkeklerden sadece 6'sı kadınların hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklerde başarılı olacağını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Tablo incelendiğinde uygulanan ki kare analizi sonucunda cinsiyet ile kadınların çalışması için gerekli koşullar ifadesine kadınlar her koşulda çalışabilir cevabı verme, kadınların çalışması için gerekli koşullar ifadesine güvenli ortam olması cevabını verme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre erkeklerde kadınlar her türlü koşullarda çalışabilir cevabı verenlerin oranı (%29) kadınlarda kadınlar her türlü koşullarda çalışabilir cevabı verenlerinde oranından (%16,5) anlamlı derecede daha fazladır. Kadınlarda kadınların çalışması için gerekli koşullar ifadesine güvenli ortam olması cevabını verenlerin oranı (%73,2) erkeklerde kadınların çalışması için gerekli koşullar ifadesine güvenli ortam olması cevabını verenlerin oranından (%59,5) anlamlı derecede daha fazladır. Güvenli ortam, kadınların çalışması için gerekli koşullarda hem erkek hem de kadın tarafında ilk sırada yer almıştır. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması'nın 2020 sonuçlarında da güvenli iş ortamının bulunmaması, kadınlar tarafından çalışmama sebepleri arasında sayılmıştır (O'Neil ve Çarkoğlu, 2020) Yine genç kadınlar arasında yapılan başka bir araştırmada güvenlik, çalışma kriterleri arasında ücret ve sigortalı olma gibi kriterlerin önünde yer almıştır (Sarıtaş Eldem, 2015). OECD ülkeleri arasında, hayatında herhangi bir şiddete maruz kalan kadınların oranında en yüksek orana sahip olan Türkiye'de, güvenli ortamın ilk sırada yer alması şaşırtıcı olmamıştır⁸.

⁸ Türkiye'nin hayat boyu şiddete maruz kalma konusunda OECD ülkeleri arasında en yüksek orana sahip olduğu, OECD Data sitesi aracılığıyla yapılan hesaplamalar sonucu bulunmuştur.

Hem kadın hem de erkek tarafında uygun mesai saatlerinin olması, kadınların çalışması için gerekli koşullarda ikinci sırada yer almıştır ki bu da toplumdaki ataerkil sistemin bir göstergesidir. Ataerkil sistem tarafından kadınlara yüklenen ve hatta kadınların birincil vazifesi olarak görülen ev hizmetleri ve çocuk bakımı, kadının uygun mesai saatlerinde çalışmasını gerektirmektedir. Böylece kadın, işyerindeki mesaisinden döndükten sonra evdeki görevlerini de yerine getirebilecektir. Kadınların iş gücü piyasasına girmelerinin ardından ev içi işlerin de hala kadının görevi olarak görülmeye devam etmesi, Hochschild ve Machung tarafından “ertelenmiş devrim” (stalled revolution) olarak adlandırılmıştır (Sullivan vd., 2018). Hochschild ve Machung (1989) çalışan kadınların işten eve geldikten sonra yaptıkları ev işlerini ikinci vardiya olarak tanımlamışlardır.

Servis hizmeti ise kadınların çalışması için gerekli olarak görülen koşullarda üçüncü sırada yer almıştır. Bu sonuçlar, yukarıda bahsedildiği üzere iş bulmakta zorlanma sebepleri kısmında çıkan sonuçlarla uyumludur. Uygun mesai saatleri ve servis her iki soruda da kadınların hem iş bulmasının önünde engel hem de çalışmasında gerekli koşullar olarak görülmektedir.

Kadınların çalışırken yaşadığı sorunlar ile ilgili en başta ev işleri ve çocuklarla birlikte işi yürütmek seçeneğinin çıkması (kadınlarda %78,4 ve erkeklerde %71,8) TÜİK tarafından gerçekleştirilen zaman kullanımı anketleri ile örtüşmektedir. Kadınların üzerine yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı, kadın istihdamındaki en önemli sorundur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın istihdamı, Türkiye’de uzun zamandır literatürde kendisine yer bulan ve sürekli gündemde kalan bir konu olarak karşımıza çıksa da, bu tartışmalar sonucunda siyasi otoriteler tarafından uygulamaya geçirilen hiçbir politika kadın istihdamında sürdürülebilir bir gelişmeye neden olmamıştır. Birçok farklı platformda gerek akademisyenler gerekse sivil toplum örgütlerince çözüm olarak politika önerileri sunulmuş olsa da bu çözüm önerileri bir türlü hayata geçirilememiş veya köklü toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları yerine palyatif çözümler sunulmuştur.

Tez kapsamında kadın istihdamı konusunda işveren tutumunun etkisi, yapılan görüşmeler aracılığıyla araştırılmıştır. Denizli’nin baş at sektörü olan tekstil sektöründe kadın istihdamının yoğunluğu, Denizli’deki işverenlerde kadın çalışana bir aşinalık yaratmış olsa da birçok işverenin bu konuda ön yargıları olduğu görülmüştür. Denizli’deki işyerlerinde baskın bir cinsiyete dayalı iş bölümü olduğu, işverenlerle yapılan yüz yüze görüşmelerde ortaya konan bir başka bulgudur. Ancak özellikle doğal taş sektörü gibi ağır bir işte mavi yakalılarda görülen feminizasyon eğilimi, işverenlerin bu konudaki görüşlerinin sabit olmadığını göstermiştir. Yine metal sektöründe, sadece erkeklerin çalıştığı bir ortamda özellikle kadın mavi yakalıların arttırılmasına yönelik çalışmaları destekleyen bir işverenin varlığı, aslında Denizli’de bu konudaki tabuların yavaş yavaş yıkılmaya başladığının göstergesi olarak görülmüştür. Bu değişimin ardında aranan özelliklerde erkek işçi bulunamaması etkili olabildiği gibi, kadınların özen ve dikkati gibi özellikleri nedeniyle tercih edilmeleri de etkilidir. Kadın istihdamındaki tutum konusunda işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda sektörel bir ayrım göze çarpmamıştır. Benzer şekilde cinsiyet ve yaş faktörleri göz önüne alındığında, işverenlerin kadın istihdamı konusundaki tutumlarının cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak kalite yönetim sistemini benimsemiş olan şirketlerdeki insan kaynakları yöneticilerinin ve şirket sahiplerinin kadın istihdamı konusunda daha olumlu bir tutuma sahip olduğu gözlemlenmiştir.

İşverenlerin tutumu konusunda Denizli için Türkiye’den ayrılan başka bir sonuç ise medeni hal – istihdam ilişkisinde olmuştur. Türkiye’deki verilere bakıldığında kadın istihdamı ile boşanma arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilirken, Denizli’deki işverenlerin gerek kadın istihdamında gerekse erkek istihdamında boşanma durumuna karşı olumsuz bir tavır sergilediği görülmüştür.

Diğer taraftan kadın çalışanların istihdam konusundaki tercihleri incelendiğinde, daha önce yapılmış olan çalışmalara paralel sonuçların çıktığı söylenebilecektir. Tez kapsamında yapılan literatür taraması ve TÜİK verileri (bkz. Tablo 5) göstermektedir ki kadınların iş gücü piyasasına girmesinin önündeki en büyük engel kadınların ev işleriyle meşgul olmasıdır. Çocuk ve yaşlı bakımı da dahil olmak üzere ev işlerini kadının sorumluluğunda gören ataerkil düşünce yapısını dahi kırabilecek tek çözüm özellikle yaşlı ve çocuk bakımı konusunun kurumsallaşmasıdır. Devlet tarafından işletilen bakım merkezlerinin açılması, çalışan sayısının çok olduğu organize sanayi bölgeleri ve endüstri bölgeleri alanlarında bakım merkezleri için alanlar ayrılarak yatırımlara destek verilmesi ve bu hizmetlerin asgari ücretle geçinen bir ailenin dahi faydalanabileceği ücret seviyelerinde olması, sadece kadın istihdamını değil; genel olarak istihdamı teşvik edici bir hamle olacaktır. Bakım hizmetleri sektörünün, yan sektörleriyle birlikte kendi içinde yaratacağı istihdam ve bu hizmetten faydalandığı için iş gücü piyasasına giren kadın ve erkeklerle birlikte, kurumsal bakım hizmetlerinin iş gücü piyasasında ciddi bir çarpan etkisi olacaktır.

Kadın işçilerin istihdam konusundaki tercihlerinde, literatürde yer alan diğer araştırmalardan farklı bir sonuca ulaşılmıştır. Türkiye’de yapılan birçok çalışmada, kadın istihdamını tetikleyen konu, hane gelirine katkı sağlamak olarak ortaya çıkarken Denizlili çalışan kadınların çalışmaya başlama nedeni olarak ilk sırada ekonomik özgürlüğün gelmesi önemli bir sonuç olmuştur. Yüksek bir geliri olsa dahi yine de çalışmak isteyen kadınların oranının yüksekliği de bu sonucu desteklemektedir. Ekonomik özgürlük kazanma tercihinin, kadın işçiler arasında istihdamı destekleyen bir belirleyen olduğu söylenebilecektir.

Literatürde fazla değinilmeyen ve fakat özellikle kadın istihdamı üzerinde olumlu etki yaratabilecek bir diğer konu ise güvenlik ve toplu ulaşım erişilebilirliktir. Yerel yönetimlerin sorumluluk alanına giren toplu ulaşım konusu, tez kapsamında yapılan araştırma sonuçlarına göre de çalışanların istihdam tercihleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Öğrenim hayatı sürecinde erkeklerle benzer başarı seviyelerini yakalamış olan ve hatta erkeklere göre daha fazla başarı elde etmiş olan birçok kadının, iş hayatı söz konusu olunca ortadan kaybolduğu gerçeğine her gün tanıklık eden bir toplumda öncelikle bunun ana nedeni olan ataerkil düşünce yapısının değiştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal

cinsiyet eşitliği için devlet destekli sosyal kampanyaların yürütölerek toplumdaki bireylerin diğer bireylere herhangi bir etiketle değil ve fakat “insan” gözölyle bakması sağlanmalıdır. Bu konuda sivil toplumun da desteği alınarak yürütölülecek kampanyaların, ulusal bir politika ile desteklenmesi ve mevzuatta yapılacak değişikliklerle norm haline getirilmesi, hem kısa vadede hem de uzun vadede kadın istihdamının önünü en çok açacak çözüm yöntemi olacaktır.

KAYNAKLAR

- Abdioğlu, Z., Albayrak, N. (2017, Haziran). "İstihdam Yaratmayan Büyüme: Alt Sektörler Bazında Bir Araştırma", *KTÜ - Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*(13), 215 - 228.
- Akgül, T., Etcı, H. (2017, Haziran). "İstihdam Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Etkisi Kadın ve Erkeklerde Aynı mı? 2004 ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketleri Üzerinden Bir Analiz", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 116-133.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., Çeviş, İ. (2019, Eylül 3). "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 146-163.
- Alparslan, A. M., Bozkurt Çetinkaya, Ö., Özgöz, A. (2015). "İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları", *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Aslantepe, G. (2015). Kadın İstihdamının Arttırılması ve ILO Sözleşmeleri. *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi* (s. 135-142). İçinde Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Avcı Kaya, G. (2020). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Rejimi İlişkisi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 18(70), 10-37.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. (2021). *Kadın İstihdamının Desteklenmesi*. <https://www.avrupa.info.tr/tr/kadin-istihdaminin-desteklenmesi-123> (19.03.2021).
- Aykaç, A. (2021). *Devletin İşçisi Olmak*. İstanbul: İletişim Yayıncılık A.Ş.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42).
- Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008, Haziran 1). "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bibliothèque Patrimoine Numérique. (2012-2021). *Bibliothèque Patrimoine Numérique*. https://patrimoine.mines-paristech.fr/exhibits/show/mines_au_feminin/travail_femmes_mines/femmes_revolution_industrielle (24.03.2021)
- Blackburn, R. M. ve Jarman, J. (2005, Ocak). Segregation and Inequality. *GeNet Working Paper*.
- Blackburn, R. M. ve Jarman, J. (2006, Mart). "Gendered Occupations: Ezploring the Relationship Between Gender, Segregation and Inequality", *International Sociology*, 21(2), 289-315.
- Boratav, K. ve Yeldan, E. (2006). Turkey, 1980–2000: Financia lLiberalization, Macroeconomic (In)Stability, and Patterns of Distribution. L. Taylor içinde, *External Liberalization in Asia, Post-Socialist Europe, and Brazil*. Oxford Scholarship Online.
- Bradley, H. (1993). Doing Women's Work: Men in Non-Traditional Occupations. *Across the Great Divide* (s. 10-28). içinde Londra: Sage.
- Buğra, A. (2010, Eylül). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri:Türkiye'de Kadın İstihdamı. İstanbul.
- Cerev, G. (2017). "Bölgesel Kalkınmada Kadın İş Gücünün Önemi: TRB 1 Bölgesi Üzerine Bir İnceleme", *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1), 15-28.
- Channar, Z. A. Abbassi, Z. ve Ujan, I. A. (2011). "Gender Discrimination in Workforce and Its Impact on the Employees"; *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 5(1), 177-191.

- Chapkis, W. ve Enloe, C. (1983). *Of Common Cloth: Women in the Global Textile Industry*. Amsterdam ve Washington D.C. : Transnational Institute.
- Coşar, S. ve Yeğenoğlu, M. (2011). "New Grounds for Patriarchy in Turkey? Gender Policy in the Age of AKP", *South European Society and Politics*, 16(4), 555-573.
- Çağlar, A., Kumaş, H. ve Morali, T. (2015, Ocak). "Türkiye'de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1), 68-103.
- Dedeoğlu, S. ve Danışman, A. (2021, Haziran). Covid-19 Salgınının Tekstil Sektörü İşgücüne Etkisi Araştırması.
- Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2021). *Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Dedeoğlu, S. ve Şahankaya, A. (2019). *Türkiye'de İşverenlerin Kadın İstihdam Etmeye Yönelik Tutumları: Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz*
<http://documents.worldbank.org/curated/en/873531479491075773/pdf/110381-WP-P146215-PUBLIC-TURKISH-Saniye-Dedeoglu.pdf> (22.07.2019).
- Dedeoğlu, S. ve Yaman Öztürk, M. (2010). Kapitalizm ve Ataerki İlişkisi Çerçevesinde Kadın Emegi'. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi Türkiye Örneği* (s. 11-26). içinde İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Denizli Sanayi Odası. (2014, Ocak). *İstatistikler*
<http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i02.pdf> (13.03.2022).
- Denizli Sanayi Odası. (2014, Ocak). *İstatistikler*
<http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i04.pdf> (13.03.2022).
- Denizli Sanayi Odası. (2020). *İstatistikler*
<http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/d04.pdf> (12.04.2021).
- DİSK-AR. (2021, Ağustos 28). Araştırma Bülteni. *DİSK-AR Salgının Bilançosunu Çıkarı: 3,6 Milyon İstihdam Kaybı*.
- Dündar, H. Ç. ve Dinççağ, A. (2011, Nisan). *2008 Krizinin Kadın ve Erkek İşgücüne Etkileri*.
https://www.tepav.org.tr/upload/files/1302160654-2.Krizin_Kadin_ve_Erkek_Isgucune_Etkileri.pdf (17.04.2022)
- Ecevit, Y. (2007). *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*. Ankara: ILO.
- Eraydın, A. ve Türkün, A. (1999, Eylül). "The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Processes and Labour Market Relations in the Istanbul Clothing Industry", *Gender Place and Culture A Journal of Feminist Geography*, 6(3), 259-272.
- Erman, T. (2013, Ocak). "Küresel ve Yerel Dinamikler Altında 'Anadolu Kaplı' Kentleri", *İdealkent*, (8), 50-73.
- Esping-Andersen, G. (2002). A New Gender Contract. G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, ve J. Myles içinde, *Why We Need A Welfare State?* (s. 89-90). Oxford: Oxford University Press.
- Goldin, C. (1994). *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. NBER Working Papers.
- Goldin, C. D. (1991, Eylül). "The Role of World War II in the Rise of Women's Employment", *The American Economic Review*, 81(4), 741-756.
- Güdek Gölçek, Ş. (2019). "Neoliberal Politikaların Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi", *Sosyoekonomi*, 27(41), 129-150.
- Hartmann, H. (1979). "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards A More Progressive Union", *Capital and Class*, 1-33.
- Hegewisch, A. ve Gornick, J. (2011, Mayıs 20). *The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries*.

- <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2011.571395>
(18.07.2019).
- Hochschild, A. ve Machung, A. (1989). *The Second Shift, Working Families and Revolution at Home*. Londra, İngiltere: Penguin Books.
- İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. İ. İlkkaracan içinde, *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (s. 21-58). İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.
- İlkkaracan, İ. (2012, Şubat 8). Why so Few Women in the Labor Market in Turkey? *Feminist Economics*, 1-37.
- İlkkaracan, İ. (2016). *İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_490131.pdf (19.07.2021).
- İlkkaracan, İ. ve Memiş, E. (2021). Transformations in the Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During the COVID-19 Pandemic: Findings from Turkey. *Feminist Economics*.
- İlkkaracan, İ., Kim, K., ve Kaya, T. (2015). *Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*. İstanbul: İTÜ BMY - KAUM ve Levy Ekonomi Enstitüsü.
- ILO. (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü*.
- ILO Türkiye Ofisi. (2020, Kasım 30). Türkiye'de COVID19'un İstihdam Üzerindeki Etkileri. Ankara, Türkiye.
- İnce Yenilmez, M. (2014). Gender Segregated Labor Market and Work-Life Preferences: Evidence from Turkey. *Ekonomik Yaklaşım*, 25(93), 1-20.
- İzdeş Terkoğlu, Ö. (2019). Kriz ve Kadın İstihdamına Etkisi. (s. 23-28). TMMOB III. Kadın Sempozyumu: TMMOB.
- İzdeş, Ö. (2010). "Türkiye'nin Krizleri Önce Kadınları Vuruyor" Mit mi Gerçek mi?: Emek Piyasasından Yanıtlar. S. Dedeoğlu, ve M. Yaman Öztürk içinde, *Kapitalizm, Ataerkillik, Kadın Emegi: Türkiye Örneği* (s. 133-182). SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Jaumotte, F. (2013). *Female Labour Force: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*. OECD Economics Department Working Papers No:376.
- Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi. (2012, Kasım). *KEİG Raporu*. <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/KEIG-raporu-2012.pdf> (20.03.2021)
- Kahraman, B., Ozansoy Tunçdemir, N., ve Özcan, A. (2015, Ekim). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.
- Kandiyoti, D. (2019). *Caiyeler, Bacılar, Yurttaşlar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Karadeniz, O., ve Yılmaz, H. H. (2017). *TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu İkinci Faz Çalışma Sonuçları*. TÜRKONFED.
- Karadeniz, O., ve Yılmaz, H. H. (2018). *İş Dünyasında Kadın*. TÜRKONFED.
- Karadeniz, O., Kabakçı Karadeniz, H., Kocaalan, M., ve Arpat, B. (2013). *Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması*. Ankara: ILO Türkiye Ofisi.
- Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004). Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-Sectoral Overview. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*(59 -4), 151-172.
- Kates, R. W. Parris, T. M. ve Leiserowitz, A. A. (2016, Ocak 6). <https://www.tandfonline.com/>.<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56633653/Editorial->

- What_Is_Sustainable_Development_Goals_Indicators_Values_and_Practice.pdf?1527035851=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEditorial-What_Is_Sustainable_Developmen.pdf&Expires=159346 (29.06.2020).
- Kaynak, P. (2021, Mart 1). *Sanayide Gelişmeler ve İstihdam Eğilimleri, Mart 2021*. http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/2021_03_01-IstihdamGorunumu-BasinBulteni.html (17.03.2021).
- Kepenek, Y. (1999). Türkiye'nin 1980 Sonrası Sanayileşme Süreci. *75 Yılda Çarklardan Chip'lere* (s. 229-240). İçinde İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kılıç, C. (2000). "Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım Oranları ve Gelişen sanayi Merkezleri Açısından Görünümü", *Kamu Hukuku Arşivi Dergisi*, 3(2-3).
- Koray, M. (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *BASİSEN Yayını*.
- Korkmaz, A., ve Korkut, G. (2012). "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Kumaş, H. (2017). İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi. *Çalışma ve Toplum*(2), 573-616.
- Kuruvilla, M. (2014, Eylül). "Attitude towards Women's Employment: A Review After 15 Years", *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(9), 32-37. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol19-issue9/Version-6/D019963237.pdf> (21.07.2019).
- Libbus, M. ve Bullock, L. (2002, Ağustos 1). "Breastfeeding and Employment: An Assessment of Employer Attitudes", *Journal of Human Lactation*, 247-251.
- Makal, A. (2015). Türkiye'de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960. A. Makal, ve G. Toksöz içinde, *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi* (s. 39 vd.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Marx, K. (1999). *Kapital'e Ek: Dolaysız Üretim Sürecinin Sonuçları*. Ceylan Yayıncılık.
- Mies, M. (1986, Aralık 29). Colonialization and Housewifization. *Patriarchy and Capital Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour* (s. 74-111). içinde Londra: Zed Books Ltd. caring labor: an archieve: <https://caringlabor.wordpress.com/2010/12/29/maria-mies-colonization-and-housewifization/>.
- Molyneux, M. (2008). Ev Emegi Tartışması ve Ötesi. G. Acar Savran ve N. T. Demiryontan içinde, *Kadının Görünmeyen Emegi* (s. 115-156). İstanbul: Yordam Kitap.
- Mütevellioglu, N. ve Işık, S. (2009). Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm. N. Mütevellioglu ve S. Sönmez içinde, *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm* (s. 159-204). İstanbul, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- OECD. (2019). *Employment*. doi:10.1787/1de68a9b-en.
- OECD. (2021). Employment Data. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (03.07.2022).
- Omay, U. (2011). "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar", *Çalışma ve Toplum*(3), 137-165.
- O'Neil, M. L. ve Çarkoğlu, A. (2020). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması 2020*. <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/TTCKAA2020.pdf> (22.02.2020).
- Önder, N. (2013, Temmuz-Eylül). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

- ÖSYM. (2019, Temmuz). *2019 Yükseköğretim Kurumları Sınavı Sayısal Bilgiler*. <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/YKS/sayisabilgiler18072019.pdf> (22.07.2019)
- Özar, Ş. (2015). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi* (s. 223-254). içinde Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Özbay, R. D. (2003). 19. Yüzyılda Osmanlıda Devletin Emek İstihdamı. 36. İstanbul.
- Palaz, S. (2003). "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 89.
- Palaz, S. ve Çolak, O. (2011). "2008 Küresel Finans Krizi ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı"; *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(25), 99-115.
- Sarıtaş Eldem, C. T. (2015). Genç Kadın Emegi ve Sermaye Arasındaki Pazarlık:Devlet, Emek Piyasası ve Aile Bağlamında Bir İşsizlik Analizi. *FE Dergi*, 7(1), 16-31.
- Savaş Yavuzçehre, P. (2014, Ocak). "Tekstil Sektöründe Çalışan Kentli Kadın İşçilerin Yoksulluk Halleri", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 22-37.
- Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017, Eylül). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 132-148.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). *Kayıtdışı İstihdam* http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam (17.02.2022)
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2021). Aylık İstatistik Bültenleri.
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor:A Theme Revisited. *World Development*, 27(3), 583-602.
- Stevenson, B. (2008). "Divorce Law and Women's Labor Supply", *Journal of Empirical Legal Studies*, 853-873.
- Sullivan, O., Gershuny, J. ve Robinson, J. (2018, Mart). Stalled or Uneven Gender evolution? A Long Term Processual Framework for Understanding Why Change Is Slow. *Journal of Family Theory & Review*, 263-279.
- Susam, E. (2010, Eylül). Osmanlı Sanayileşme Hareketleri Ve Teşvik -İ Sanayi Kanunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Tarih Bölümü Yüksek Lisans Tezi*.
- Şahbaz, U. (2011, Şubat 23). *Türk Sanayisinin Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme*. https://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1298735141-5.Turk_Sanayisinin_Gelisimi_Uzerine_Bir_Degerlendirme.pdf (06.04.2021)
- Şahin, L. (2012). "Geçmişten Günümüze Çocuk İşçiliği", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, II, 109.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023/> (02.02.2021).
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf> (20.03.2021).
- T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü. (2003, Mart 7). *İş Kanunu Tasarısı*. <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf> (04.02.2022).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2018-2021). *Kalkınma Planları*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> (11.03.2021).

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf (20.03.2021).
- Tansel, A. (2001, Aralık). Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates. Ankara.
- Tarih Vakfı. *Sözlü Tarih Kılavuzu*. <https://tarihvakfi.org.tr/proje/sozlu-tarih-kilavuzu/79> (25.10.2020)
- Toksöz, G. (2011). G. Toksöz içinde, *Kalkınmada Kadın Emegi* (s. 7). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. (2016). *Kadın'dan Aile'ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi*. https://www.researchgate.net/publication/327593910_KADIN'DAN_AILE'YE_GECIS_AKP_DONEMININ_ISTIH DAM_POLITIKALARININ_TOPLUMSAL_CINSIYET_ACISINDAN_ANALIZI (19.02.2021)
- Toksöz, G. (2015). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı. A. Makal ve G. Toksöz içinde, *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi* (s. 143-168). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Toksöz, G. (2016). *Kadın'dan Aile'ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi*. https://www.researchgate.net/publication/327593910_KADIN'DAN_AILE'YE_GECIS_AKP_DONEMININ_ISTIH DAM_POLITIKALARININ_TOPLUMSAL_CINSIYET_ACISINDAN_ANALIZI (19.02.2021).
- Toksöz, G. (2017). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emegi. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren içinde, *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* (s. 103-126). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2016). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. CEİD. Ankara: CEİD Yayınları.
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2020). "Gender Inequalities in Informal Employment and Wage Gap in Turkish Manufacturing", *Ekonomik Yaklaşım Derneği Dergisi*, 39-71.
- TÜİK. (2018). TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti . *TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi* . Türkiye : Türkiye İstatistik Kurumu.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019, Temmuz). *On Birinci Kalkınma Planı*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> (23.07.2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016). *Zaman Kullanımı İstatistikleri*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). *İşgücü İstatistikleri, Aralık 2021*. Aylık İstatistik Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2021-45642> (11.02.2022).
- TÜSİAD, KAGİDER. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER.
- UNDP Türkiye. (2020). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları*. <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html> (06.10.2020).
- Urhan, B. ve Turgay, F. (2021). Ücretli-Ücretsiz Emek Yüküyle Salgına Yakalanmak: Covid-19 Salgını Sürecinde Türkiye'de Kadın Emegi ve Görünümü. *Covid-19 ve Türkiye'de Sosyal Politika* (s. 219-260). içinde İstanbul: Sarmal Kitabevi.
- Uşen, Ş. ve Güngör Delen, M. (2011). "Eğitilmiş Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği", *11*(4).

- Uysal, S. (2020, Şubat 27). <https://www.sifrehaber.com/tr/sehirdeki-kadin-devrimi-8230> (14.04.2021)
- Uysal, S. (2020). *Öncülerin Yolu*. (Ş. Kutludağ, Dü.) Denizli: Mavi Nefes Yayın Evi.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.
- Verniers, C. ve Vala, J. (2018). Justifying Gender Discrimination in the Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths. *PLoS ONE*.
- Wailly, J.-M. (2004). Les Différentes Phases du Travail des Femmes dans L'industrie. *Innovations*(20), 131-146.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full> (22.06.2022)
- Yaman Öztürk, M. (2010). Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere. M. Yaman Öztürk ve S. Dedeoğlu içinde, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* (s. 27-80). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Yaman Öztürk, M. (2010). Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere. S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk içinde, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* (s. 25-78). İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Yazıcı, A. M. (2018). "Medeni Durumun ve Eğitimin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *İktisat Politikaları Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 101-116.
- Yılmaz, S. (2019). Birinci Dünya Savaşı Dönemi'nde Kadınların Ücretli Çalışma Hayatına Katılımı: Osmanlı İmparatorluğu ile Avrupa Ülkelerinin Karşılaştırması. İstanbul.

EKLER

Ek-1: Anket Soruları

Değerli katılımcı, bu anket Denizli'deki belirli sektörlerdeki istihdam durumunu belirlemek ve birtakım politika önerileri ortaya koymak amaçlı hazırlanan bir yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Verdiğiniz cevaplar ve anket sonuçları akademik amaç dışında kullanılmayacak; çalıştığınız şirket de dahil olmak üzere herhangi bir 3. kişiyle paylaşılmayacaktır. Katkınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Zeren GERELİOĞLU

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız?

- 15-19
- 20-24
- 25-34
- 35-54
- 55-65
- 65+

2. Cinsiyetiniz?

- Kadın
- Erkek

3. Medeni haliniz?

- Evli
- Bekar
- Boşanmış
- Eşi vefat etmiş

4. Ailenizde başka bir ücretli çalışan aracılığıyla veya kira, tarımsal üretim yoluyla gelir elde ediliyor mu?

- Evet
- Hayır

5. Çocuk sayınız? (Çocuğunuz yoksa 0'ı işaretleyebilirsiniz.)

- 0 1 2 3 3+

6. En son mezun olduğunuz okul?

- İlkokul Ortaokul Lise Lisans Lisansüstü

7. Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz?

- 0-1 yıl 1-3 yıl 3-5 yıl 5-7 yıl 7-10 yıl 10 yıldan uzun

8. Hangi yaş aralığında çalışma hayatına girdiniz?

- 15'ten küçük 15-19 20-24 25-34 35-54 55-65

9. Çalışmaya başlama nedeniniz neydi?

- Kendi ayaklarım üzerinde durmak, kendi hayatımı finanse etmek
 Aileme maddi destek olmak
 Hayallerimi gerçekleştirmek
 Borç ödemek
 Çeyiz parası biriktirmek
 Diğer.....

10. Çalışmaya ara verdiniz mi?

- Evet
 Hayır

11. Daha önce çalışmaya ara verdiyseniz nedeninin işaretler misiniz? (Daha önce birden fazla kez çalışmaya ara verdiyseniz birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.)

- Hastalık
 Evlenme
 Doğum
 Askerlik
 Çocuk Bakımı
 Yaşlı Bakımı
 Diğer (serbest metin)

.....

12. İş bulmakta zorlandınız mı?

- Evet
 Hayır

13. İş bulmakta zorlandıysanız nedenini işaretler misiniz?

- Çalışma saatlerinin uygun olmaması (vardiya, fazla çalışma, vb.)
 İşyerinin uzak olması
 Servis olmaması
 Ücretin düşük olması
 Diğer (lütfen belirtiniz)

.....

14. Daha önce başka bir işyerinde çalıştınız mı?

- Evet
 Hayır

15. Daha önce başka bir işyerinde çalıştıysanız, işten ayrılma sebebiniz neydi?

- Ücret yetersizliği
 Yoğun çalışma saatleri
 Servis olmaması / servisin yakın yerden geçmemesi
 Yemeklerin kötülüğü
 Ücretli izin, yıllık izin gibi hakların kullandırılmaması
 İşverenin / amirin olumsuz davranışları
 Mesai arkadaşlarının olumsuz davranışları
 Terfi / yükselme şansının olmaması
 Ailevi nedenler
 Diğer (lütfen belirtiniz)

.....

16. Salgın döneminde çocukların okula gitmemesi çalışma hayatınızı etkiledi mi?

- Hayır, aynen çalışmaya devam ettim.
 Evet, ücretli izin aldım
 Evet, ücretsiz izin aldım

- Evet, çalışma koşullarım değişti (vardiya düzeni değişikliği, fazla mesaiye kalmama, yarı zamanlı çalışmaya geçme, vb.)

- Diğer (lütfen belirtiniz)

.....

17. Yüksek bir geliriniz olsa yine de çalışır mıydınız?

- Evet
 Hayır

18. Aileniz (eş, aile büyükleri) çalışmanızı destekliyor mu, olumlu karşılıyor mu?

- Evet
 Hayır

19. Sizce kadınlar hangi tür işlerde / mesleklerde başarılı olurlar?

- Her tür işte başarılı olurlar
 Güç gerektirmeyen işlerde başarılı olurlar
 Hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklerde başarılı olurlar
 Sürekli seyahat edilmeyen işlerde başarılı olurlar
 Bakım ve temizlikle ilgili mesleklerde başarılı olurlar

20. Sizce bir kadının çalışması için aşağıdaki koşullardan hangisi/hangileri mevcut olmalıdır?

- Servis
 Uygun mesai saatleri
 Ofis ortamı
 Sadece kadınların olduğu bir iş ortamı
 Kadın işveren/kadın amir
 Güvenli bir iş ortamı
 Kadınlar her türlü koşulda çalışabilirler

21. Bir kadın çalışanın çalışırken yaşadığı en önemli sorun/sorunlar sizce nedir/nelerdir?

- Ev işleri ve çocuk bakımıyla işi birlikte yürütmek
- Aile baskısı
 Ev-işyeri arasındaki ulaşımında kendisini güvende hissetmemesi
 İşyerinde çalışan erkekler tarafından rahatsız edilmesi
 Diğer (lütfen belirtiniz)

.....
.....
.....

22. Sizce kadın çalışanların rahat ve mutlu bir şekilde çalışacağı bir işyeri nasıl olmalıdır?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ek 2- İşverenlere Sorulan Sorular

1. Yaşınız?

2. Medeni haliniz?

Evli

Bekar

Boşanmış

Eşi vefat etmiş

3. En son mezun olduğunuz okul?

İlkokul / Ortaokul / Lise / Lisans / Lisans Üstü

4. Kaç yıldır çalışma hayatının içindesiniz?

5. İşte kaçınıcı kuşaksınız?

6. Eşiniz şu anda çalışıyor mu?

7. Eşiniz daha önce hiç çalıştı mı?

8. İşe alım yaparken hangi özellikler sizin için ön plana çıkıyor? (Mavi yaka / beyaz yaka ayrımı yapalım)

ÖRNEK:

Eğitim

Deneyim

Olumlu referans

Cinsiyet

Medeni hal

Çocuk sayısı

9. Kadın istihdam ederken hangi özellikler ön plana çıkıyor?

ÖRNEK:

Eğitim

Deneyim

Olumlu referans

Cinsiyet

Medeni hal

Çocuk sayısı

- 10. İşyerinde daha çok mavi yakada mı yoksa beyaz yakada mı kadın istihdamı tercih ediyorsunuz? Neden?**
- 11. Pandemide çalışan sayınızda azalma oldu mu? Olduysa kaç kadın kaç erkek çıktı? (Ücretsiz izin seçeneği) Kadının çalışmamasında/çalışmamasındaki nedenler nelerdir?**
- 12. Kadın çalıştırmanın olumlu ve olumsuz tarafları nelerdir?**
- 13. Doğum izinleri ve çocuk bakım sorumluluğu kadın işçi çalıştırmanızı engelliyor mu? (Bu soruyu mavi yaka/beyaz yaka ayrımlı sormalıyız. Kadın yönetici tercih ediyor mu?) Sizin bu konuya ilişkin önlemleriniz var mı?**
- 14. İşyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamaya dönük herhangi bir çalışmanız var mı? (WEPs imzacısı olma, FEM sertifikasına sahip olma, vb.)**
- 15. Kreş açma yükümlülüğünüz var mı? Açmayı düşünür müsünüz?**
- 16. Hangi işlerde kadın işçi tercih ediyorsunuz, hangilerinde erkek? Niçin? Hangi departmanlarda daha çok kadın/erkek çalışıyor? Niye? Hangi işler kadınlara asla uygun değil?**
- 17. Yönetmelik düzeylerde kadın katılımı nasıl? Sizce iş dünyasında niye kadın yönetici oranı çok düşük?**

18. Kızınızın/kız torununuzun ileride çalışmasını ister misiniz? Nasıl bir işte çalışmasını istersiniz? Bu işletmenin yönetiminde söz sahibi olmasını / bu işletmenin başına geçmesini ister misiniz?

19. Kadın istihdam teşvikleri kadın işçi çalıştırma tercihinizi etkiliyor mu?