

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Edebiyat Fakültesi Dergisi  
Cilt: 2 Sayı: 3 2013

**İŞVERENLERİN BAKIŞ AÇISINDAN  
TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI:  
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

**Özkan YILDIZ\***

**ÖZET**

*Bu çalışma, Türkiye'de kadın istihdamına bölgesel düzeyde yapılan bir araştırmayla ışık tutmaktadır. Araştırma, Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) illeri içinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde (TÜİK TRC1) yapılmıştır. Her üç ilden 500 firma örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma söz konusu illerde "kadın işgücünün" sektörel özelliklerini, kadın istihdamının mevcut durumu ve geleceğini, 'işverenlerin' perspektifinden kadın istihdamının görünümünü, sorunlarını ve beklentilerini analiz etmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye, Kadın İstihdamı, Bölgesel Analiz

**WOMEN EMPLOYMENT IN TURKEY  
FROM THE VIEW OF EMPLOYER:  
A FIELD SURVEY**

**ABSTRACT**

*This study aims to throw fresh light on women employment in Turkey with the research performed on regional level. The research has been performed in Gaziantep, Adıyaman and Kilis ("TÜİK TRC1") which are among the cities of the Southeastern Anatolia Project (GAP). 500 companies from each three cities have been selected as sample. The study examines and analyzes the sectoral qualifications of women labor force, current situation and future of women employment, women employment from employers' perspective, problems and expectations.*

**Keyword:** Turkey, Women Employment, Regional Analysis

---

\* Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi.

## **GİRİŞ**

Tarihsel süreç içinde, 'avcı ve toplayıcı' dönemden yerleşik yaşama geçinceye kadar, hem kadınlar, hem de erkekler toplumsal ve ekonomik dünyanın üretimine birlikte katkıda bulunmuştur. 'Kolektif üretimin' parçası olarak kadın ve erkek, üretimde birlikte rol oynamıştır. Endüstri öncesi toplumlarda, üretim faaliyetleriyle hanehalkının etkinlikleri aynı mekânda yapılırdı. Hanenin tüm fertleri, üretim faaliyetlerinde yer alırdı. Ancak zamanla, sanayinin gelişmesi "ev" ve "işyerini" birbirinden ayırmıştır. Üretim, artık daha büyük mekânlarda, fabrikalarda yapılmaya başlanmıştır.

Üretimin yapısal dönüşümü, kadın ve erkeğin klasik rollerinde de farklılaşmaya yol açmıştır. Bir zamanlar ortaklaşa üretilen şeyin doğası, üretim tarzı ve yöntemleri değiştikçe kadın ve erkeğin üretime katkısı, sorumlulukların dağılımı ve iş bölümü de dönüşüme uğramıştır. Erkekler, ev dışında sanayide, fabrikada daha fazla zaman geçirmeye başladı. Kadınlar ise, ev içi faaliyetlerle 'çocuk bakımı' ve 'temizlik' işleriyle meşguldü. Yakın döneme kadar bilhassa Batı ülkelerinde, genellikle erkeklerin egemenliğinde olan 'ücretli işlere' kadınlar da talip olmaya başladı. Son 20-30 yıl zarfında ortaya çıkan büyük bir değişime paralel olarak, çok sayıda kadının işgücüne katıldığı ve üretimin farklı sektörlerinde istihdam edildikleri görüldü.

### **İşgücünün Demografik Dönüşümü**

Tarihte ilk kez kadınlar, 'sanayi devrimiyle' beraber belirli bir "ücret" karşılığında iş yaşamının içinde yer almışlardır. Kadınların çalışma yaşamı içindeki yerleri ile sanayileşme olgusu arasında güçlü bir bağıntı bulunmaktadır. Sanayileşme, daha çok sayıda kadını çalışma hayatının içine çekmiştir. Esasında "kadının işçileşmesi" veya 'ücretli' olarak çalışma hayatına girişini destekleyen ve yaygınlaşmasını teşvik eden "sosyal politikalar" ve bu politikaların öngördüğü 'hukuksal-yasal' gelişmeleri de göz ardı etmemek gerekmektedir.

Kıta Avrupa'sı ülkelerinde, 'işgücünün demografik dönüşümüne' katkı veren ulusal sosyal politikalar ve bu politikaların çalışma yaşamını kadınlar lehine düzenleyen yasaları yürürlüğe koyması, bir bakıma, reform niteliğindedir. Söz konusu yasal düzenlemeler, ilk elden kadınların çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmış, onların biyolojik ve genetik özellikleri nedeniyle, ayrımcılığa uğramadan, 'korunmalarını' öngörmüş ve böylece toplumsal yaşam içindeki konumlarını güçlendirmiştir. Avrupa Birliği'nin kadın erkek eşitliğini sağlama yönünde kabul ettiği yasalar, düzenlemeler, sözleşmeler, raporlar ve stratejiler esasında kadının her alanda olduğu gibi ekonomik yaşamda da erkekle eşit haklara sahipliğini öngörür.

Örneğin "Avrupa İstihdam Stratejisi" kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak eşit fırsat ilkesi gereği meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmesini, ücret vasfı düzeyi açısından eşitsizlik ve dengesizliğin ortadan kaldırılmasını sağlayacak uygulamalar, kadınların kariyer gelişimini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesi, cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak bakımından büyük önem taşımaktadır (Toksöz, 2007: 53).

Günümüzde ulusal ekonomiler, "küreselleşme" olarak adlandırılan yeni bir ekonomik yapılanmanın etkisi altındadır. Bu 'yapılanmaya' anlam kazandıran ana unsur ise malum 'bilgi' ve 'teknoloji'dir. Ekonomik yaşamda, işletmelerin veya firmaların, ayakta kalabilmesi, gelişen bilgi ve teknolojik gelişmeleri izlemesi ve bu gelişmelerden yararlanmasıyla olanaklıdır. Firmaların, 'küresel rekabet ekonomisinde' pazar payını yükseltebilmesi ve kar maksimizasyonuna ulaşması, üretimde 'bilgi teknoloji girdilerinin' kullanılmasıyla mümkün görünmektedir.

Üretimde bilgi teknoloji girdilerinin kullanılması, elbette bu bilgi teknolojilerini kullanacak 'insan kaynağının' önemini gündeme getirmektedir. Değişim sürecinde üretim yapısı, 'insan kaynağı' tercihini ve politikasını da şekillendirmektedir. 'İnsan kaynağı ya da yetişmiş işgücü' potansiyeli, hiç kuşku yok ki, günümüzde iktisadi ve beşeri kalkınmanın ön koşulu haline gelmektedir. Manuel Castells, (Munck, 2003: 123) modern bilgi ekonomilerinin işçileri 'ağ (network) işçilerine' dönüştürdüğünü, bilgi teknolojilerinin verimlilik potansiyeli beklentisini karşılayacak daha iyi bilgilendirilmiş işçilere gereksinim doğurduğunu belirtir.

Yeni ekonomide sadece daha iyi bilgilendirilmiş değil, kendine daha çok güvenen, daha az denetlenen ve daha çok motive edilmiş çalışanlara ihtiyaç vardır. Esasında bu süreç "fordist" ekonomik sistemden "postfordist" sisteme geçişle ortaya çıkan "esnek üretim modelinin" firmalarda hakim olmaya başlamasıyla da ilgilidir. Buna göre uluslararası rekabeti sürdürmenin koşulu üretim süreçlerini "esnek" hale getirmekten geçer.

### **'Esnek İstihdam' ve Kayıt-Dışı Sektör ve Kadın Emeği**

'Küresel kapitalist ekonomik sistem' kendisini sürekli yenileyerek işgücü piyasasını da köklü dönüşümlere uğratmaktadır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında ivme kazanan yeni ekonomik yapılanmalar başta 'işin örgütlenme biçiminde yaşanan değişim' ve 'istihdamda ortaya çıkan yeni eğilimler' kadın ve çocuk emeğinden yoğun bir biçimde yararlanmayı gündeme getirmiştir.

Bilindiği üzere, yakın zamana kadar işgücü piyasasında "ücretli işler" daha çok erkekler tarafından yapılmaktaydı. Fakat son otuz yıldaysa bu durumun büyük bir değişime sahne olduğuna tanık olmaktayız. Günümüzde daha fazla kadının giderek işgücüne katıldığı görülmektedir (Giddens, 2005: 388). Kadınların artan oranda işgücüne dahil olmasında kuşkusuz çeşitli etmenler rol oynamaktadır. Yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkması, "esnek çalışma" sistemlerinin yaygınlaşması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çözülme sürecine girmesi, hanehalkı üzerindeki ekonomik baskılar, kadının eğitim seviyesinin giderek yükselmesi bu etmenler arasında sayılabilir.

Birleşmiş Milletler raporunda (1999: 32) sermayenin uluslararası hareketinin hızlanması, yeni finans kurumlarının ve finansal araçların oluşturulması, banka ve sigorta şirketi gibi hizmet sektörlerinde "kadın istihdamının" büyümesine yol açmıştır. Finans sektörünün hızlı büyümesi geç kapitalistleşen ülkelerde bilgisayar yazılımı ile finans ve bankacılık alanlarında yüksek vasıflı kadın emek gücünün istihdamını arttırdı. Bunun yanında bankalarda, postayla alışverişte, havayolu ve tren yolu ulaştırıcılığı alanlarında, veri girişi işlerinde kadınlar kullanıldı.

Elbette bu etmenler, kadın istihdamı artışının arkasındaki çok genel-geçer sebeplerdir. Özellikle kadınların işgücü piyasasına girişi, tuttıkları işlerin niteliği, süresi ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde kadınlar için pek çok olumsuzluk da bulunmaktadır.

Dünyada ve Türkiye'de kadınlar açısından en sorunlu uygulamalardan birisi "esnek istihdam" biçimlerinin genişletilmesidir. Bu uygulamalar tüm ülkelerde yasal güvence altına alınmaktadır. Bu yasal güvenceye dayanarak "esnek istihdam", talep üzerine çalışma, eve iş alma, yarı zamanlı çalışma, parça başı iş alma, götürü iş alma şeklinde tezahür etmektedir. "Esneklik kapitalistin çalışma yeri, çalışma zamanı, çalışma süresi, işgücü miktarı ücret düzeyi, gibi konularda serbestlik kazanması anlamına gelmektedir. Yani kapitalist, ihtiyaç duyduğu zaman, ihtiyaç duyduğu sayıda işçiye, ihtiyaç duyduğu süre ihtiyaç duyduğu üretimi yapma serbestisine sahip olacaktır" (Dedeoğlu & Öztürk, 2012: 28). Kadınların ve çocukların bu kapsamda güvencesiz ve düşük ücretlerle çalıştırılması giderek yaygınlaşmaktadır.

Diğer yandan dünyada ve ülkemizde kayıt-dışı ekonomi ya da kayıt-dışı istihdamın olumsuz etkilediği kesimlerin başında kadınlar gelmektedir. Ekonomik kriz ve işsizlik dönemlerinde kayıt-dışı istihdam edilen kadın işgücü oranları daha da yükselmektedir. TÜİK hanehalkı işgücü anketine göre ülkemizde istihdam edilenlerin 2011 yılı itibari ile % 41,7'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı değildir, yani diğer bir ifadeyle istihdam edilenlerin yarıya yakını kayıt dışı sektörde yer almaktadır. Ücretli yevmiyeli olarak

çalışanların % 23,5'i işverenlerin % 22,4'ü kendi hesabına çalışanların % 66,3'ü, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların da % 92'si kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Erkeklerin % 35'i, kadınların ise % 56,3'ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin % 23,1'i kadınların % 24,8'si işveren olarak çalışan erkeklerin % 22,3'ü kadınların %23,02'si, kendi hesabına çalışan erkeklerin % 86,6'sı kadınların da % 94'ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

"Kayıt dışı çalışan kadınlar bütün diğer kayıt dışında çalışanlar gibi sosyal güvenlik hukukunun kendilerine sağlayacağı güvenceden yoksun kalmaktadır. Kayıt dışında çalışan kadınların çalışma süreleri uzundur. Ücretleri özellikle tekstilde parça başı ücret uygulaması nedeniyle düşüktür. Kayıt dışında çalışmalarına bağlı olarak iş kazalarına karşı korumaları da bulunmamaktadır" (Metin, 2011: 65). Gerek kayıt-dışı çalıştırma, gerekse de esnek çalıştırmanın arka planında işverenlerin daha az ücret ödeme isteği ve de daha fazla kar elde etme imkânı yatmaktadır.

"Kadınlar düşük ücretlerle, vasıfsız işlerde otorite hiyerarşisinde düşük konumlarda, kötü iş koşullarında çalışmaya kolaylıkla mahkum edilmektedir. İşverenlerin, kadınları bu koşullarda çalıştırmaktan kazancı oldukça büyük olmaktadır. Ucuz işgücünü oluşturan kadınlar, emek sürecinde ezilmeye açık, kolay işten çıkarılan ve yedek iş ordusu niteliği taşıyan bir kesimdir" (KSGM, 1999b). Kadınlar, işin değişen doğası, sosyal haklar ve yasal düzenlemeler vb etmenler nedeniyle eskisine oranla daha fazla sayıda çalışma yaşamına girmiş olabilirler. Ancak eğitimleri, kalifikasyonları, çalışma yaşamında tuttıkları işler, aldıkları ücretler dikkate alındığında ekonomik yaşamda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hala devam etmekte olduğu söylenebilir.

Araştırmalar, sosyal ve kültürel engellerin kadınları çalışma yaşamının dışına ittiği bunun da toplumsal cinsiyet eşitsizliğini körüklediğine dikkat çekmektedir. Ayşe Buğra 2009 yılında İstanbul, Kayseri, Gaziantep, Sinop ve Denizli illerinde kamu çalışanları, işçi ve işveren temsilcileri, sivil toplum kuruluşu (STK) çalışanlarıyla yaptığı araştırmada "muhafazakarlığın" kadın istihdamını iki kanaldan etkilediğine değinmektedir. 'Taciz ve Kreş.' (Buğra, 2010). "Türkiye'de özellikle yeni sanayileşen Anadolu kentlerinde sanayi bölgeleri 'erkek' alanları olarak algılanmakta ve kadınlar için uygun çalışma ortamları olarak görülmemektedir. Hizmetler sektörü içindeki çeşitli iş kollarında da kadınların erkeklerle bir arada çalışmasının uygun görülmediği alanlar kadınlara kapalıdır...Türkiye'de ihracata yönelik sanayileşme sürecinde kadın işgücüne talebin düşük kalması geleneksel cinsiyetçi

işbölümünün devamını ve 'sermaye' ile 'patriarka' arasında kadınların hane içindeki karşılıksız emeklerine dayanan uzlaşmanın korunmasını sağlamıştır (Toksöz, 2011: 264).

Kadının işgücüne katılımında, dünya ölçeğinde önemli farklılıklar görülmektedir. Kimi Akdenizli Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında 2008 yılı verilerine göre işgücüne katılan kadınların oranı Portekiz'de % 56.2, İspanya'da % 50.4, Yunanistan'da % 42,6 ve İtalya'da % 38'dir (ILO <http://laborsta.ilo.org>). TÜİK istihdam verilerinde ise Türkiye'de kadınların istihdamdaki payı (tarım kesimi de dahil) % 30'dur.

TÜİK 2008 yılı Hanehalkı İşgücü Anketinde işgücüne katılım kadınlarda % 25,4, erkeklerde ise % 70,1'dir. Kadınların işgücüne katılımları, kırsal-kent ayrımı çerçevesinde incelendiğinde de önemli farklılıklar görülmektedir. Kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranı 2008 yılında % 16,6 iken kırsal kesimde bu oran % 32,9 olarak hesaplanmaktadır. Kuşkusuz kırsal kadınlara ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Türkiye'de bölgesel olarak kadınların işgücüne katılım ve katılanların sosyal güvence sahipliği oranları da farklılaşmaktadır. Verilere bakıldığında TRC1 Bölgesi'nde (Gaziantep, Adıyaman ve Kilis) % 13 iken TR 32 bölgesi olan Aydın, Denizli ve Muğla'da % 35,6'dır (TÜİK). Yine TÜİK verilerine göre istihdam edilenler arasında sosyal güvence dışında kalan kadınların oranı TR 32 (Aydın Denizli, Muğla) bölgesinde % 59 iken Gaziantep, Adıyaman ve Kilis Bölgesinde % 82'dir.

### **Araştırmanın Yöntemi ve Uygulama**

Bu araştırma, TRC1 bölgesi olarak adlandırılan Gaziantep, Adıyaman, Kilis illerinde kadın istihdamının görünümüne ışık tutmaya çalışmaktadır. Burada sunulan veriler, söz konusu illerde 500 firmayla yapılan anket çalışmasına dayanmaktadır. Bu 500 firmanın dağılımında, Gaziantep için 250, Adıyaman için 150 ve Kilis için 100 firma örnekleme dâhil edilmiştir. Firmaların listesi her üç ilin sanayi ve/veya sanayi ve ticaret odalarından seçilmiştir. Örneklem seçiminde kotalar, illerin sanayi ve ticaret kuruluşları listesinde yer alan firmaların ağırlığı ölçüsünde belirlenmiştir. İzlenen örneklem yöntemi her üç il için standart istatistikî veriler ortaya koymaya ve karşılaştırma yapmaya görece olarak tanımlanmaktadır. Her üç ilde seçilen firmalar "basit tesadüfî örnekleme" metoduyla belirlenmiştir.

Saha çalışmasında "yüz yüze görüşme" yoluyla gerçekleştirilmek üzere yapılandırılmış 'anket formu' kullanılmıştır. Formda firmaların sektörel özellikleri, genel istihdam anlayışları, çalışma koşulları, kadın istihdamı ve kadın istihdamına ilişkin gelecek perspektifi, kadın istihdamına ilişkin mevzuat hakkında bilinç düzeyleri vb konuları sorgulayan sorular yer almıştır.

Araştırmada kullanılan 'soru formu', çoktan seçmeli kategorik yanıtların olduğu sorular ve deneklerin kendi görüşlerini ifade edebilecek açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Soru formunun ilk bölümünde işletmelerin genel üretim yapısının belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. İzleyen bölümde firmaların yer aldığı iş kolları, kadın istihdamının mevcut durumu ve geleceği, işverenlerin çalışma koşullarını kadın istihdamı açısından değerlendirdiği, kadın istihdamı konusunda yasal mevzuata ilişkin firmaların bilinç düzeyleri vb. sorulara yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Bulguları**

Gaziantep kendine özgü 'girişimcilik' kültürü ve kalkınma modeliyle Anadolu'da önemli bir sanayi ve ticaret kentidir. 80'ler ve bilhassa 90'lardan sonra ekonominin küreselleşmesiyle eşzamanlı olarak 'ihracat' eksenli sanayi ve ticaret hamleleri kentin ekonomik performansını yükseltmiştir. Kentin ekonomisi, ağırlıklı olarak 'ara mal' üretimine dayanmaktadır. Tekstil, gıda, plastik, kimya vb. sanayinin kilit sektörleridir. Gaziantep'te dört organize sanayi, bir serbest bölge, beş bin civarında sanayi kuruluşu beş milyar dolara yaklaşan ihracat hacmi bulunmaktadır. 160 yakın ülkeye ihracat yapılmaktadır.

'Sanayi' ve 'ticaret' Gaziantep'i bulunduğu bölgede bir çekim merkezi haline getirmiştir. Bu nedenle kent, kendi kırsalından ve civar illerden yoğun göç almıştır. Her ne kadar TÜİK 2009 verilerinde kentin nüfusu 1.652.670 olarak görülse de resmi olmayan kayıtlarda nüfusun 2 milyona dayandığı tahmin edilmektedir. TÜİK İl İstatistiklerine göre, ilin 30 yaş ve altı nüfus oranı % 60'ların üstündedir. Bu nüfus dilimi içinde yer alanların eğitimsiz ve mesleksiz oluşları dikkat çekmektedir.

Örnekleme dahil olan firmaların yer aldığı sektörler bakımından, "tekstil sektörü" (% 41,6) ilk sırada gelmektedir. İkinci sırada "gıda sektörü" (% 19,5) gelirken üçüncü sırada "kimya-plastik-kağıt" (% 12) sektörü gelmektedir. "Makine-metal" ve inşaat" sektörünün de belirli bir ağırlığı bulunmaktadır. Denilebilir ki tekstil sektörü Gaziantep sanayinin motorunu oluşturmaktadır. Tekstil sektörü kadın istihdamı için büyük bir öneme sahiptir.

Araştırma örnekleminde yer alan işletmelerin faaliyet yıllarına bakıldığında her iki işletmeden birinin faaliyet yılı 6 ile 20 yıl arasında değişmektedir. 20 yıl ve üzeri geçmişe sahip işletmelerin oranı % 20,3'dür. 1-5 yıllık geçmişe sahip olan firmaların oranı % 19,3'dür. Bu veriler bize bir yandan bu bölgede köklü bir sanayi geleneğinin var olduğunu, diğer yandan yeni kurulan ve kurumsallaşma eğilimi gösteren firmaların sayısında bir artış olduğunu göstermektedir.

Bölgedeki işletmelerin genel kompozisyonuna bakıldığında, "Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ)" ağırlıkta olduğu görülmektedir. Küçük ölçekli firmaların oranı % 57,8'dir. 250 ve üstü çalışana sahip olan işletmelerin oranı ise sadece % 5,6'dır. Sanayinin lokomotif gücü olarak KOBİ'lerin büyük ölçekli firmalara dönüşmesinde çeşitli güçlükler bulunmaktadır. Her ne kadar KOBİ'ler kamu desteği veya teşvikinden yararlanıyor olsalar da büyük firma olma yönündeki atılımları gerçekleştiremediği görülmektedir. KOBİ'ler bu bölgede ağırlıklı olarak aile şirketi hüviyetindedir. Bu durum işletmenin personel istihdam etme pratiğini etkilemektedir. Böylesi bir durum kültürel muhafazakârlıktan beslenerek kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir.

Gaziantep, Adıyaman ve Kilis'te faaliyet gösteren firmaların çok büyük bir kısmı (% 69,7) kadın istihdamından faydalanmaktadır. Ancak çalışan kadınların 'eğitim' seviyesinin düşük oluşu dikkat çekmektedir. İlköğretim ve altı eğitim düzeyine sahip kadın çalışanların oranı % 45,2'dir. İşletmelerde çalışan kadınların yaş dağılımlarına bakıldığında genç ve orta yaş diliminde olanlar ağırlık oluşturmaktadır. 16-24 yaş diliminde yer alan kadın çalışanların oranı % 38,8'dir. 25-34 yaş diliminde yer alanların oranı ise % 49,1'dir. Denilebilir ki işletmeler genç ve düşük eğitimli kadın çalışan tercih etmektedir. Örneğin 45-54 yaş diliminde yer alan kadın çalışanların oranının sadece % 0,3 olması oldukça düşündürücüdür. Kadınlar çalışma yaşamına erken girmekte ancak çok erken ayrılmaktadır. Genelde bekar kadın çalışan tercih edilmektedir. Elbette bu 'tercihin', işveren açısından çeşitli sebepleri bulunmaktadır.

Genç yaş diliminde yer alan kadınların ekseri göçmen ve vasıfsız konumda buldukları; özellikle evli, çocuklu ve yaşı ileri kadınların işgücü piyasasına erişemediği tespit edilmektedir. Gaziantep'te eve iş alma veya parça başı işler (fıstık, ceviz, badem çıtlatma, terlik-ayakkabı, havlu kenarı işleme vb işleri) genelde kadınların omzundadır. Bu işler ise kayıt-dışıdır.



İşletme sahiplerinin kadın istihdamına yönelik devletin "yasal desteğinden" (örneğin 6111 sayılı torba yasa) yeterince haberdar olmadıkları görülmektedir. Neredeyse her iki işletmeden birinin bu konuda bilgisinin olmadığı görülmektedir. "Torba yasa" teşvikinden en çok haberdar olan firmalar başta "sağlık" sonra sırasıyla "otomotiv" ve "makine-kimya" sektörleridir. "Sigortacılık", "beyaz eşya" "inşaat" "gıda" sektörlerinde yer alan firmaların ise söz konusu yasadan haberdar olmadıkları görülmektedir. Söz konusu destekten haberdar olanların da bu destekten faydalanmadığı (% 75) dikkat çekmektedir. Başka bir ifadeyle her dört firmadan sadece birisi yasal teşvik desteğinden yararlanmaktadır. Her ne kadar, kadın çalışana ihtiyacı olmayan firmaların bu destekten yararlanmaması anlaşılır bir durumsa kadın personele ihtiyacı olan firmaların bu destekten yararlanmamasının sebepleri de mutlaka araştırılmalıdır.

Firmalarda "fazla mesai" kadının çalışma isteği ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Araştırma bulgularına bakıldığında işletmelerde kadınların % 26,2'si "ek mesai" yapmaktadır. Gerçekte bu oranın daha da yüksek olacağı söylenebilir. Diğer yandan ek mesainin ne şekilde ücretlendirildiği de tam bir muammadır. Ek mesainin süresine bakıldığında "1-2" saat ek mesai yapılan firmaların oranı % 45,9; "3-5" saat ek mesai yapılan firmaların oranı ise % 45,8'dir. Kadın çalışanların ortalama çalışma süresi (% 76,7) 8 saat olmakla birlikte 9, 10 ve üzeri saat çalışanların oranı (% 21) da küçümsemeyecek boyuttadır. Otomotiv, sigortacılık ve makine-kimya ve tekstil sektörleri ek mesainin yapıldığı sektörler olarak dikkat çekmektedir. Denilebilir ki işçilerin çalışma saatleri işverenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir. Ek mesai yapan kadın çalışanların yasal haklarının korunması noktasında ek denetime ihtiyaç vardır. Bu noktada Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) koyduğu kurallara riayet edilmesi gerekmektedir. Çalışma koşullarının kadın ve erkek ayrımı yapılmadan birlikte dönüştürülmesi ve standart hale getirilmesi elzem görünmektedir.

Kadınlar, işletmelerde ya idari kadroda ya da işletme kadrosunda çalışmaktadır. Araştırmada kadınların ağırlıklı olarak işletme kadrosunda çalıştıklarını göstermektedir. İdari kadroda çalışan kadınların oranı ise % 24,6'dır. İdari ve işletme kadrosunda çalışan kadınların pozisyonlarına bakıldığında "işçi" kadınların oransal yüksekliği (% 69,9) dikkat çekmektedir. İkinci sırada "teknik elaman" kadrosunda bulunan kadınlar (% 22,1) gelmektedir. "Şef" konumunda bulunan kadınların oranı % 3,4 iken "müdür" konumunda olan kadınların oranı sadece % 2'dir.

Vasıf gerektirmeyen işlerin genellikle kadınlar tarafından "kalifikasyon" gerektiren işler erkeklere ait bir alan olduğu söylenebilir. Emeğin feminizasyonu denilen süreç ya da

emek piyasasında işlerin cinsiyet temelinde ayrıldığı görülmektedir. Emek piyasasında bu anlamda keskin bir ayrım söz konusudur. Kadınlar her sektörde çalışmazlar. Kadınların çalıştığı sektörler tekstil (konfeksiyon-halı) temizlik, sağlık, sigortacılık gibi hizmet sektörleridir. Kadınların sosyal güvence kapsamı dışında çalıştırılması yaygın davranış kalıbıdır. TÜİK verileri de bu tespiti doğrulamaktadır. 2009 verilerine göre Türkiye’de kadınların % 60’ı "sosyal güvenlik" kapsamı dışında kalmaktadır. İstihdam edilenler arasında sosyal güvenlik kapsamı dışında olan kadınların oranı İstanbul’da % 22 iken Gaziantep-Adıyaman ve Kilis’te % 82’dir.

Firma yetkililerinin büyük çoğunluğu kadın çalışandan verim aldıklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte kadın çalışandan “kısmen” verim alabiliyorum diyenlerin oranı % 8,5’dir. Bunun nedenleri sorgulandığında firma yetkilileri, kadın çalışanlar için, “ağır işleri yapamazlar”, (% 36) “problemleri fazla” (% 32), “verim alınamaz” (% 18) ve “eğitimsizler” (% 14) yanıtını vermektedir. Hizmet içi eğitimin ne derece yaygın olduğuna bakıldığında firmaların % 59,4’ünde hizmet içi eğitimin hiç yapılmadığı görülmektedir. Bu oran 10 firmadan 6’sına tekabül eder ki firmaların iç eğitime gereken hassasiyeti göstermediğini kanıtlamaktadır.

Firmalarda en çok ihtiyaç duyulan "eğitim" ise sırasıyla “bilgisayar destekli eğitim” (% 31,2), işbaşı eğitim” (% 24,7), “iletişim eğitimi” (% 21,4) “iş güvenliği eğitimidir” (% 19,8). Görüldüğü üzere firmalar personelin alması gereken eğitim ihtiyacına vurguda bulunmaktadır. Özellikle “bilgisayar destekli eğitim” ihtiyacının ilk sırada gelmesi bir bakıma "bilgi teknoloji" odaklı eğitim ihtiyacının firmalardaki artan önemini göstermektedir. “Bilgisayar destekli eğitime” duyulan ihtiyaç başta 'makine-kimya' ve 'tekstil' sektörü olmak üzere tüm sektörlerde ilk sırada gelmektedir. “İşbaşı eğitim” daha ziyade tekstil işkolunda” işgüvenliği eğitimi” gıda sektöründe; “iletişim” eğitimi otomotiv, sigortacılık, sağlık sektörlerinde ön plana çıkmaktadır.

Değişen pazar koşullarına uyum ve rekabet etmedeki gücünün firma içine transferi günümüzde “öğrenen organizasyon” terimiyle karakterize edilmektedir. Firmaların ayakta kalıp rekabet etmedeki başarısı “öğrenen organizasyon” yoluyla insan kaynağının niteliğinin yükseltilmesi ve kurum kültürünün oluşturmasıyla mümkün görünmektedir. Bölgede firmaların büyük bir kısmında insan kaynağına yönelik yatırımda endişe verici ölçüde geride kalmaktadır.

İşletmelerde kadın çalışanların sahip olması gereken niteliklerin neler olması gerektiği sorgulandığında, firma yetkililerince arzu edilen kalifikasyonlar modern profesyonel işletme anlayışına karşılık gelmektedir. Kadın çalışanlarda eksik olarak tespit edilen nitelikler, “risk alma” (% 20), “sorumluluk alma” (% 18), “bilgi ve teknoloji kullanımı” (% 15), “takım çalışması”, (% 14), “iletişim” (% 13) şeklinde sıralanmaktadır. İş dünyasında son yıllarda yaygınlaşan “işlevsel esneklik” (işçilerin işlerinin işverenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi); “ücret esnekliği” (çalışma saatlerinin ve dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre hazırlanması) gibi görece yeni üreti bölgedeki işverenler tarafından da önemsenmektedir. Risk alma, sorumluluk alma, firmaya bağlılık gibi değerler Postfordist üretim anlayışının parçası olan emek esnekliği talebinin bir sonucudur. Emek esnekliği yönündeki gidişat küresel bir eğilimdir. KOBİ’lerde daha az kurallara ve sendikal bağlara ve ekonomik gelgitlere endeksli ücret politikasına doğru gidiş emek esnekliği olarak tanımlanmaktadır. Firmalarda gereksinim duyulan alanlarda değişimin gerçekleşebilmesinde çalışanların bu değişime uyumu ve çalışanlara yönelik imkân ve fırsatların hazırlanmasını şart koşmaktadır. Bu koşullar sağlandığında çalışanlar, daha fazla risk ve sorumluluk alacak ve bilgi teknolojilerine aşına olacaktır. Dolayısıyla dünyadaki değişim ve gelişimlere uyumda organizasyonların insan kaynağına daha fazla yatırım yapmasını zorunlu kılmaktadır. Bugün firmalarda başta maliyet kaygısından ötürü firmalar bu alana yeterli desteği vermekten uzaktırlar.

Teknolojik değişim sonucu yetkinliğini kaybeden kadınlara uygulanan yöntem genellikle “eğitime tabi tutma” (% 34,8) ve “uyarma” (% 33,3) şeklindedir. “İşten çıkarma” yöntemi % 10 iken, “iş/birim değiştirme” yoluna başvuranların oranı ise % 16’dır. İşletmelerde çalışan kadınların rahatsız oldukları konular arasında birinci sırada “ücretlerin düşüklüğü” gelmektedir. Bunu “işin ağır/zor oluşu”, “iş saatlerinin uzun oluşu” izlemektedir. “Terfi etme” ve “vardiya sistemi” kadın istihdamı üzerinde caydırıcı olmaktadır.

Uluslar arası kuruluşlar (ILO, AB vb) Türkiye genelinde çalışma saatlerinin hem AB hem de OECD ülkeleriyle karşılaştırılmayacak ölçüde uzun olduğuna dikkat çekmektedir. ILO’nun “düzgün iş ve insana yaraşır iş” kategorileriyle bağdaşmayan çalışma iklimi kadının kısa sürede işgücü piyasasından kopuşuna sebebiyet vermektedir. Her ne kadar sanayide çalışmayı tercih eden kadınlar düzenli maaş ve sigortayı gerekçe gösterebilirler de son tahlilde çalışma saatlerine riayet edilmemesi, düşük ücretler, işin ağır oluşu kadının çalışma yaşamından genç yaşta uzaklaşmasına yol açmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde vardiya sistemi ve genel ücretler konusundaki tasarruflardan olumsuz etkilenenler genelde

kadınlar olmaktadır. Kadınların işten çıkarılması ya da düşük ücrete tabi tutulması işverenlerce daha kolay bir yol olarak görülmektedir.

İşverenlere göre kadın istihdamını zorlaştıran ‘muhtelif sebepler’ bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi “kadınlık halleridir” (% 36). İkinci sırada “vardiya sistemi” gelmektedir. Üçüncü sırada ise “servis/taşıma” problemi gelmektedir. Kadının hem işe alınmasında hem de işten çıkarılmasında evlilik, hamilelik, doğum izni, emzirme, çocukların bakım sorunları vb tayin edici rol oynamaktadır. İşverenler içinde kadın istihdamına gidilirken zaman zaman çocuk yapmama şartının sözleşmeye eklendiği de bilinmektedir. Kuşkusuz kadınların yukarıda sayılan nedenlerden ötürü kısa sürede işten çıkmaları veya iş değiştirmeleri onların istikrarsız, iş aidiyeti zayıf, verimsiz oldukları algısına yol açmaktadır. Bu algı toplumsal bir boyut kazanarak kadın istihdamının tercih edilmesinde negatif bir etki yaratmaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki eğreti konumlarından kaynaklanan algı ve imgelerin bertaraf edilmesi için yoğun çabanın sergilenmesi gerekmektedir.

Kadın istihdamını engelleyen faktörler içinde performans düşüklüğü, süt izni, doğum izni ve kreş ihtiyacı da ön sırada gelmektedir. İşveren kreş-yuva açma yükümlülüğünden ötürü kadın işçi çalıştırmaya sıcak bakmamaktadır. Bir bakıma, gerekirse işveren kreş, doğum izni ve cinsel taciz gibi sorunlarla uğraşmak istememektedir.

Kadın istihdamı için neler yapılmalı ne tür girişimlerde bulunulmalıdır? Sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında “kamu ve özel teşviklerin arttırılmasını” öneren işverenlerin oranı % 16,3’dür. Her iki işverenden birisi de “mesleki eğitim ve kursların arttırılmasını” önermektedir. “Uygun çalışma ortamının oluşturulmasını” ifade edenlerin oranı da % 11,4’dür.

Araştırma bölgesinde (Gaziantep, Adıyaman ve Kilis) önümüzdeki iki yıl içinde firmaların istihdam etmeyi planladığı kadın işgücü şu alanlarda olacaktır. Vasıfsız işçi (% 20,7), muhasebe elemanı (% 18), idari kadro elemanı (% 11,5), pazarlama (% 8,3), sekreter (% 7,8), desinatör (% 7,4), tekniker (% 6,9), kalite kontrol elemanı (% 3,7), işletmeci (% 2,8), kasiyer (% 2,3).

Görüldüğü üzere, bölgede önümüzdeki dönemde de firmaların en çok ihtiyaç duyduğu kadın işgücü içinde "vasıfsız kadın işçi " ilk sırada gelmektedir. Vasıfsız kadın işçilerin istihdam edildiği sektörler de konfeksiyon, gıda, iplik ve hizmetler sektörüdür. Bu sektörler denilebilir ki “kadın işçi deposu” niteliğindedir. Gerek hali hazırda çalışanın gerekse gelecekte en çok ihtiyaç duyulan işçi türünün vasıfsız kadın olması firmaların kadın

istihdamına bakışını ortaya koymaktadır. Elbette bu bakış açısının değişimi kendiliğinden olmayacaktır.

### Sonuç

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları hala çok düşüktür. Bu oranlar batıdan doğuya veya kırdan kentsel kesime doğru gidildiğinde daha da düşmektedir. Kentlerde yoksul gecekondu semtlerinde kadının yoksullaşması ve ekonomik hayatın dışına itilmesi daha sık görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği TRC1 bölgesinde (Antep, Adıyaman ve Kilis) istihdam edilen kadın oranı Türkiye ortalamasının altında kalmakta ve işgücü piyasasında 'toplumsal cinsiyet' temelli ayrışma giderek belirginleşmektedir. Kadın erkek işgücü istihdamında keskin bir ayrışmanın olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin kimya, inşaat, makine, otomotiv sektörlerinde kadın çalışan yok denecek kadar azdır. Bu sektörlerde erkek işgücünün egemenliği söz konusudur. Bu durum kalıplaşmış toplumsal cinsiyet temelinde ayrımlaşmanın Gaziantep, Adıyaman ve Kilis işgücü piyasasında da devam ettiğini göstermektedir. Bu yapıyan ulusal politikalarla giderilmesi yani daha fazla kadının istihdam piyasalarına erişim kanallarının açılması gerekmektedir.

Firmalarda vasıfsız kadın işgücü talebinin yüksek oluşu ki bu vasıfsız işgücünün “18-30” yaş diliminde yoğunlaşması bu genç çalışan kadın nüfusun niteliğinin yükseltilmesi yönünde politikaların oluşturulmasını ve uygulanmasını ayrıcalıklı kılmaktadır. Resmi ve gayri resmi işçi-işveren örgütleri için bu grup önemli bir hedef grubunu oluşturmalıdır. Genç kadın işçilerin eğitim yoluyla meslek kazandırılması “insana yaraşır iş” bulma ilkesi çerçevesinde istihdamını kolaylaştıracaktır. Bu noktada özellikle meslek edindirme kurslarının yapısı ve niteliği gözden geçirilmelidir.

Kadınların düşük sosyal statülü işlerde çalışmasının muhafazası onların çalışma yaşamında kariyerlerini olumsuz etkileyecek -ki terfi alanında yaşanan negatif ayrımcılık dikkate alınmalı- ve kısa sürede iş yaşamından kopmasına sebep olacağı açıktır. Araştırmada da net bir biçimde görülmektedir ki kadın işçilerin iş yaşamı istikrarsızdır. Genç kadınların iş yaşamında eğitim yoluyla niteliğinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yasal güvence altına alınmalıdır. Eşit işe eşit ücret ilkesi pratikte uygulanmalıdır. Bu ilkeye uyulmadığı görülmektedir. Oysa 2003 yılında çıkarılan kanunla benzer ve eşdeğerde bir iş için cinsiyet nedeniyle farklı ücrete tabi tutulamayacağı hükmü getirmiştir. Ancak yasanın uygulamada pek önemsenmediği görülmektedir.

TRC1 Bölgesi'nde kadına ilişkin geleneksel/ataerkil/muhafazakâr tutumlar kadının çalışma hayatına girişini engellemektedir. Kadınların istihdama erişiminde engel oluşturan kimi sosyo-kültürel değerlerin değişimine yönelik çalışmalar (kampanyalar, seminerler, konferanslar) yapılmalıdır. Toplumsal cinsiyet eğitimleri kamu ve özel sektör temsilcileri eliyle periyodik hale getirilmelidir.

Kadın işgücü piyasasına geleneksel faktörler nedeniyle dâhil olmamakta fakat diğer yandan başta 'eve iş alma', 'tarım işçiliği' gibi sosyal güvence kapsamı dışında olan kayıt dışı sektörde çalışmaktadır. Türkiye'de kayıtdışı sektörün önüne hala etkin bir biçimde geçilmediği bu araştırmanın bulguları bir kez daha ortaya koymaktadır. Hükümetler ve meslek örgütleri öncülüğünde kayıtdışıyla mücadele noktasında gerekli çalışma ve denetimler yapılmalı ve sonuçlar izlenerek rapor edilmelidir.

100'den fazla kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde 'kreş' açılmalıdır. Kreş uygulamasına vergi muafiyeti, kadın işçi çalıştıran işyerlerine ekstra kolaylıklar gibi teşviklerin kamu ve özel sektör kuruluşlarınca devreye sokulmalıdır.

Kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği yaşamsal öneme haizdir. Bir kalkınma aracı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinde önemli ilerlemeler kaydedilmişse de hala gündelik hayatta önemli engeller mevcuttur. Kadınların eğitim, sağlık, güvenlik, haklar, iş ve geçim olanaklarına erişimde erkeklerle aynı haklara sahip olması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği verimlilik üzerinde bariz etkiler bırakmaktadır. Dünya Kalkınma Raporuna göre (2012: 3) kadınlar bugün küresel işgücünün % 40'tan fazlasını, tarımsal işgücünün %43'ünü ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin yarısından fazlasını temsil etmektedir. Bir ekonominin tam potansiyelinde işleyebilmesi için kadınların beceri ve yeteneklerinin bu kabiliyetlerden en iyi şekilde yararlanan faaliyetlerde kullanılması gerekir.

Türkiye'de toplumsal kalkınma, başta eğitimde kızlar ve erkekler arasındaki farkın kapanmasına, kadınlar iş hayatından erkeklerle eşit fırsatlara kavuşmasına, haklarını yasal güvence altına alınıp uygulanmasına, insan onuruna yakışır işlerde istihdamına patriyarkal değerlerden ve inançlardan korunmasına, kendi yaşamları üzerinden söz sahibi olmasıyla mümkün görünmektedir.

## KAYNAKÇA

- Birleşmiş Milletler (1999), *1999 World Survey on the Role of Women in Development*. New York.
- Buğra, A. (2010), *Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı*, TUBİTAK Projesi, İstanbul.
- Calhan, C. (2012), *TRC1 Kadın İstihdamı Raporu*, İpekyolu Kalkınma Ajansı, Gaziantep.
- Dedeoğlu, S. & Öztürk M. Y. (2012), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*, İstanbul. SAV Yayınları.
- Giddens, A. (2005), *Sosyoloji*, Ankara: Ayraç Yayınevi.
- ILO LABORSTA Labour Statistics Database <http://laborsta.ilo.org/> (02/08/2010).
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Metin, Ş. (2011), *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*. Uzmanlık Tezi, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Munck, R. (2003), *Emeğin Yeni Doğası*, İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Toksöz, G. (2007), *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Ankara: ILO Yayınları.
- Toksöz, G. (2011), *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2011.

