



AĞRILI KADINLARIN İSTİHDAMI ÜZERİNE BİR ANALİZ: TEKSTİL KENT ÖRNEĞİ

An Analysis on The Employment of Women From Ağrı: The Case of Tekstilkent

Dr. Ceren AVCİL

Serhat Kalkınma Ajansı, Koordinatör

cerenkurga@hotmail.com


<https://orcid.org/0000-0002-6301-515X>



Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi-
Journal of Ağrı İbrahim Çeçen University Social Sciences Institute –
AİCUSBED 6/1 Nisan/April 2020 / Ağrı

ISSN: 2149-3006

e-ISSN: 2149-4053

Makale Türü- <i>Article Types</i> :	Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi- <i>Received Date</i> :	09.03.2020
Kabul Tarihi- <i>Accepted Date</i> :	09.04.2020
Sayfa- <i>Pages</i> : 503-534	 https://doi.org/10.31463/aicusbed.701308



<http://dergipark.gov.tr/aicusbed>

This article was checked by

 iThenticate



AĞRILI KADINLARIN İSTİHDAMI ÜZERİNE BİR ANALİZ: TEKSTİL KENT ÖRNEĞİ'

An Analysis on The Employment of Women From Ağrı: The Case of Tekstilkent

Dr. Ceren AVCİL

Öz

Ekonomik ve sosyal kalkınmanın temel saç ayaklarından birisi kadınların istihdamda yer almasıdır. İstihdam, kadınlara fırsat eşitliği sağladığı gibi kadınların sosyalleşmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi için en önemli araçlar arasında yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı; sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması bakımından son sıralarda yer alan Ağrı ilindeki kadınların istihdamdaki konumlarına ilişkin analizi ortaya koymaktır. Söz konusu analizde literatür taramasının yanında saha çalışması ile yeni bir istihdam alanı oluşturan Tekstil Kent örneği ele alınmıştır. Çalışmada Türkiye'de yürürlükte olan Kalkınma Planları incelenerek kadın istihdamına yönelik hedefler ortaya konulmuştur. Saha çalışmasında yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile 12 kadının Tekstilkent'te çalışma koşulları, memnuniyet durumları, beklentileri ve varsa mevcut sorunlara bakış açıları irdelenmiştir. Kadınların yaşı, eğitim durumları, medeni halleri, iş deneyim süreleri gibi göstergelerden yola çıkılarak kadınların istihdam öncesi ve sonrasındaki durumları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmada kadınların eğitim seviyesi ile istihdam edilebilirlikleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan, kadınların istihdam hayatında mutlaka yer almaları gerektiği çalışmaya katılan kadınlar tarafından dile getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, İşgücü, Tekstilkent, Ağrı

Abstract

One of the main pillars of economic and social development is women's employment. Employment is among the most important tools for the socialization and self-realization of women as well as providing equal opportunities to women.

The aim of this study is to present the analysis of the employment position of women in Ağrı, which is in the last place in terms of socio-economic development. In this analysis, besides the literature review, the example of a textile city that creates a new employment area through field work was discussed. In the study, Development Plans in force in Turkey were examined and targets for female employment were put forward. In the field study, the working conditions, satisfaction status, expectations and if any, the perspectives of the current problems in 12 women in Tekstilkent were examined with the semi-structured interview method.

Based on indicators such as the age of women, their educational status, marital status, duration of work experience, the situation of women before and after employment has been compared comparatively. In the study, it is concluded that, there is a linear relationship between employability and the women's level of education. On the other

¹ Bu çalışmanın bir kısmı, 05-07 Mart 2020 tarihinde Kafkas Üniversitesi tarafından düzenlenen I. Ulusal Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Kongresi'nde sözlü olarak sunulmuştur.

hand, it was emphasized by the women who participated in the study that, women should be included in the employment life.

Keywords: Women's Employment, Labour Force, Tekstilkent, Agri

Giriş

Bir ülkenin ekonomik kalkınmasının öncü politika araçlarından birisi istihdamdır. Dengeli ve sürdürülebilir kalkınmada tüm üretim faktörlerinin bu süreç içerisinde yer alması, ekonomik kaynakların etkin bir şekilde yönetilmesini sağlar. Üretim süreçlerinde kadın ve erkeklerin işgücünde yer almaları ülkeden ülkeye değişimle birlikte genel olarak kadınların istihdamdaki paylarının düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Küreselleşme süreciyle birlikte bilgi ve iletişim kanallarının işgücü piyasalarına etki etmesi ile emeğin rekabet koşulları değişim ve dönüşüm yaşamaktadır. Bu süreçlerin tamamında kadın emeğinin varlığı şüphesiz küresel ve yerel ekonomik güçleri de etkilemektedir. Dolayısıyla kadının çalışma hayatında yer alması, bir yandan işgücü piyasalarındaki emeğin niteliğini değiştirmekte, bir yandan da kadına geleneksel olarak biçilen annelik, çocuk bakma, ev içi çalışma vb. toplumsal cinsiyet rollerinde kırılmaları getirmektedir. Dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu gerçeğinden hareketle, kadın ve erkeklerin ekonomik ve sosyal hayata eşit şekilde katılmaları ideal olmalıdır.

Her ne kadar kadın-erkek eşitliği yasalar ile konulmuş olsa da çalışma hayatında kadınların erkeklere nazaran daha arka planda oldukları görülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadının istihdama katılımına engel teşkil eden etkenler söz konusudur. Geleneksel aile yapısı, toplum tarafından içselleştirilen toplumsal cinsiyet rolleri, eğitim düzeyi, medeni durum vb. kadının istihdamda etkin bir biçimde yer almasını engelleyen faktörler arasındadır. Bu faktörlerin yanı sıra, birincil piyasaların formel sektöre karşılık geldiği, iyi ücret ödeyen ve sosyal güvenlik hakları olan işleri kapsadığı, ikincil piyasaların ise enformel işlerden oluştuğu kabul gören genel bir gerçekliktir. Söz konusu birincil piyasalara erkekler hâkim

iken kadınlar daha çok ikincil piyasalardaki mevcut işleri yapmaktadırlar (Dedeoğlu, 2000: 139).

Türkiye’de 1950-60’lı yıllardan itibaren kentlere doğru yaşanan yoğun göç akımları ile kır-kent ayrımında işgücünün nitelik ve nicelik olarak değiştiği söylenebilir. Kentleşme kadının işgücüne katılım oranlarını artırsa da kadının eğitim seviyesine bağlı olarak daha düşük statüde ve nitelik gerektirmeyen iş alanlarında istihdam edildiği görülmektedir.

Bu açıklamalardan hareketle bu çalışmada Türkiye’de ve Ağrı ilinde kadınların işgücüne katılım durumları karşılaştırmalı olarak ele alınarak kadınların tarihsel olarak işgücüne katılım durumları irdelenmiştir. Sahada Ağrı ilinde hayata geçirilen Tekstilkent’te çalışan kadınlar ile yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılarak kadınların mevcut durumları, memnuniyet düzeyleri, varsa sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Türkiye’de Kadın İstihdamı

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların çalışma hayatına etkin bir şekilde girmeleri Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi ile kadın ilk kez ekonomik alanda bir gelir karşılığında emeğinin hakkını almaya başlamıştır. Dolayısıyla bugünkü anlamda kadının işgücü piyasalarında emek karşılığı bir ücretle çalışması Sanayi Devrimi ile gerçekleşen tarihsel bir gelişmedir. Bir başka deyişle XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur (Bozkaya, 2013: 72).

Kadınların çalışma hayatında daha yoğun olarak görülmeye başladığı dönemlere I. ve II. Dünya Savaşları dönemi örnek verilebilir. Bu dönemlerde erkek nüfusun savaş nedeniyle silahaltına alınmaları kadın emeğini daha görünür kılmıştır. Nitekim savaş ve ekonomik kriz sonlarında devletlerin kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılım alanlarını daha da

genişlettikleri görülmektedir. (Kocacık ve Gökkeya, 2005: 196). Ancak iki savaş döneminde ve sonrasında kadın işgücünün sadece işgücü ihtiyacından dolayı artmasında farklı etkenlerin olduğu görüşleri de mevcuttur. Buna göre eğitim seviyesinin yükselmesi, yüksek ücretler, teknolojik gelişmeler, doğum oranlarının azalışı kadın işgücünü artıran ekonomik ve sosyal nedenlerdir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110).

Türkiye’de kadının işgücü piyasasına girmesi, ekonomik faktörlerden dolayı bir zorunluluk olarak meydana gelmiştir. Erkek nüfusun 1915 Balkan Savaşı sırasında büyük bir kısmının orduya katılması ile ihtiyaç duyulan işgücü için kadınlara ihtiyaç duyulmuş, kadın işgücüne duyulan ihtiyaç I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşlarında artarak devam etmiştir. (Berber ve Eser, 2008: 3). Bununla birlikte Türkiye’de özellikle 1950’li yıllardan itibaren kırdan kente yaşanan yoğun göç, kentlerdeki işgücü yapısında değişimler yaratmıştır.

Cumhuriyet Dönemi’nde kadınların çalışma hayatında yer almaları ile işgücü piyasalarının yapısında meydana gelen değişimler bir yandan uyum sorunlarını gündeme getirirken bir yandan da geri kalmış ülkelerde muhtemel sorunları artırmıştır. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılma oranları %70 seviyelerine yükselerek erkeklerin işgücüne katılma oranlarına yaklaşırken, Türkiye’de ise bu oran %20 ile %30 arasında değişmektedir. İşgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünde dünya genelinde meydana gelen artışın Türkiye için geçerli olmadığı, buna rağmen, kadınların bugün çok farklı meslek dallarında çalıştıkları görülmektedir (Peker ve Kubar, 2012: 174)

Küreselleşme süreci özellikle ekonomik alanda tüm dünyayı etkisi altına alırken çalışma hayatında da büyük dönüşümler yaratacak etkileri ortaya çıkarmıştır. Kadınların ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarında istihdam edilmeleri ülkelerin gelişmişlik durumlarına göre farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Küreselleşme, sanayileşme sürecini tamamlayan ülkelerin

gelişimini olumlu olarak etkilerken henüz gelişmemiş olan ülkelerde mevcut olan sorunları derinleştirmiş ve çeşitlendirmiştir (Kocacık ve Ayan, 2011: 466).

Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamının seyri planlı kalkınma döneminin başladığı 1960’lı yıllardan itibaren hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planları’nda görülebilir. 1963 yılında hazırlanan 1.Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1963-1967) kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi olarak kadınları hedef alan düzenlemelere fazla rastlanmamaktadır (Önder, 2013: 35-61).

1968-1972 yıllarını kapsayan 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadın işgücünü ekonominin talep ettiği yönde istihdam edilmek üzere geliştirilmesine devam edileceği belirtilmektedir (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/, 2019: 167).

1990’lı yıllara kadar yayınlanan Beş Yıllık Kalkınma Planları’nda kadın istihdamına yönelik somut ifadelerin yer almadığı görülmektedir.

1990-1994 yıllarını kapsayan 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmaları ve özellikle tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortam oluşturulacağı, çalışan kadınların çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, mesleki eğitim, yeniden işe alınma gibi konularda karşılaştıkları sorunların giderilmesi için tedbirlerin geliştirileceği, çocuklarının bakım imkânlarının artırılmasının teşvik edileceği vurgulanmaktadır (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/, 2019: 287).

1996-2000 yıllarını kapsayan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda genel olarak eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarında kadının statüsünün iyileştirilmesine ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesine yönelik önlemler alınacağı, toplumsal refahın artırılması ve kadınların da refahtan en üst düzeyde yararlanabilmesi için kız çocuklarının ve kadınların

eğitimine ağırlık verileceği ve kadının kalkınmaya katılımının geliştirileceği belirtilmektedir (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/,2019: 38).

2001-2005 dönemini kapsayan 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadınların işgücüne katılma oranlarına ilk kez yer verilmekle birlikte, kadınları gelir getirici faaliyetlere yönlendirmek, girişimcilik ve kadınların el emeğinin değerlendirilmesi amacıyla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nce bir merkez kurulduğu, kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ile imkânlardan yararlanmaları için eğitim seviyesinin yükseltileceği, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarının sağlanacağı belirtilmektedir (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/, 2019: 93-94).

9. Kalkınma Planı'nda (2007-2013) işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar için fırsat eşitliği sağlanacağı, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerin kolaylaştırılacağı, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için mesleki eğitim imkânlarının geliştirileceği vurgulanmaktadır (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/, 2019: 37-89).

2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı sıkça vurgulanmakta ve kadının güçlendirilmesi bağlamında, kadının işgücüne katılımı ve karar alma süreçlerindeki etkinliğin arttığı, Anayasa'ya kadına yönelik pozitif ayrımcılık ilkesinin eklendiği, kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulduğu ifade edilmektedir. Plan'da, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda, başta istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım olmak üzere şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamada etkinliğin artırılması ihtiyacının devam ettiği belirtilmekte, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi,

aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesinin temel amaç olduğu vurgulanmaktadır. (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/, 2019: 40-47).

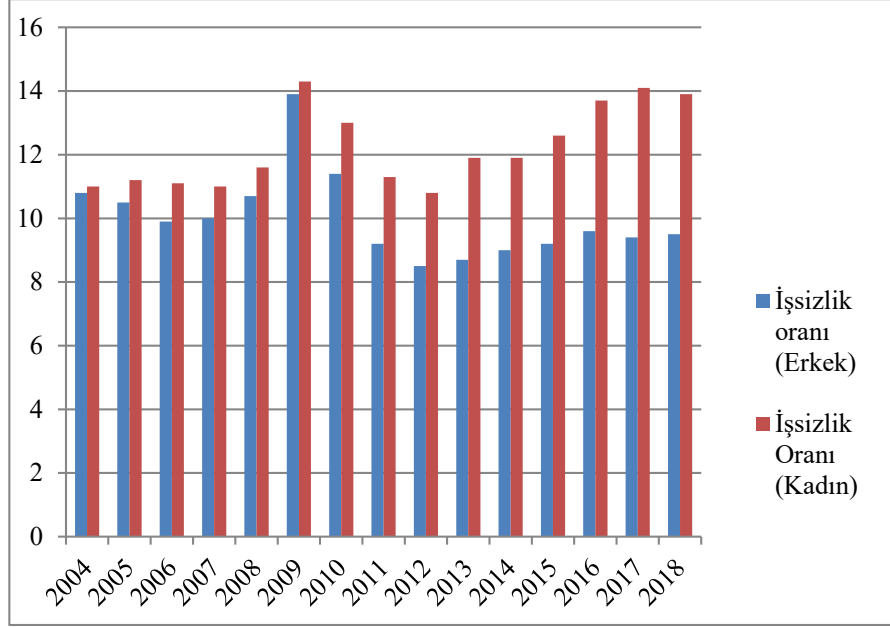
Son olarak, 2019-2023 dönemini kapsayan 11. Kalkınma Planı'nda diğer planlardan daha kapsamlı olmak üzere, kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetinin sunulacağı, bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verileceği, kadın girişimcilerin e-ticarete güçlenmelerini sağlamaya yönelik eğitim programları ve seminerler düzenleneceği belirtilmektedir. İstihdam konusunda ise kadınların iş hayatında örgütlenmelerine dair tedbirlere yer verilmektedir. Kadınlar tarafından kurulan kooperatiflere yönelik; eğitim, girişimcilik ve danışmanlık gibi alanlarda sunulan desteklerin yaygınlaştırılacağı ve kadınların kooperatif kurmalarının kolaylaştırılacağı, kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmalarının sağlanacağı tedbir olarak öngörülmektedir (www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari, 2019: 131-139).

Türkiye'de Kadın İstihdamının Mevcut Durumu

Türkiye'de nüfusun genel durumu ve kadınların iş hayatındaki konumlarına bakıldığında mevcut ekonomik koşullarda ve uygulanan sosyal politika adımlarında çalışan kadın sayısının artırılmasında zorluklar yaşanmaktadır (Bedük, 2005: 108).

Türkiye'de son yıllarda gerçekleşen kadın-erkek işsizlik oranları, yaş gruplarına göre kadınların işgücüne katılım oranları, kadın ve erkeklerin eğitim düzeyine göre işgücüne katılma durumları Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan verilerden oluşturulan tablolar şeklinde sunulmaktadır. Türkiye'de 2004-2018 yıllarına ait kadın ve erkek nüfusuna ilişkin işsizlik oranları Şekil 1'de yer almaktadır.

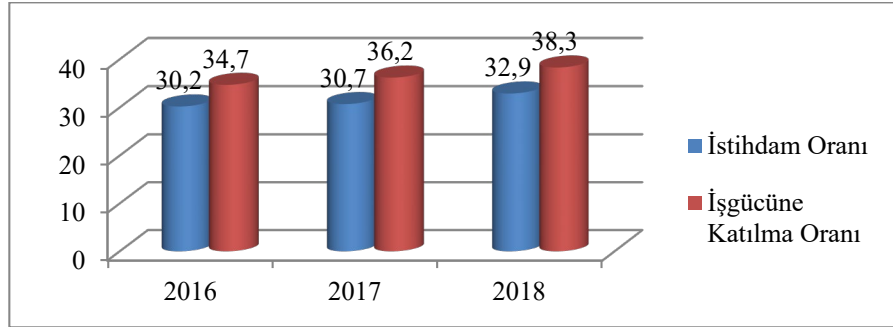
Şekil 1: Kadın-Erkek İşsizlik Oranları (15+yaş, 2004-2018)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2018

2004-2018 yılları arasındaki işsizlik oranlarına bakıldığında tüm yıllarda kadın işsizlik oranlarının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir.

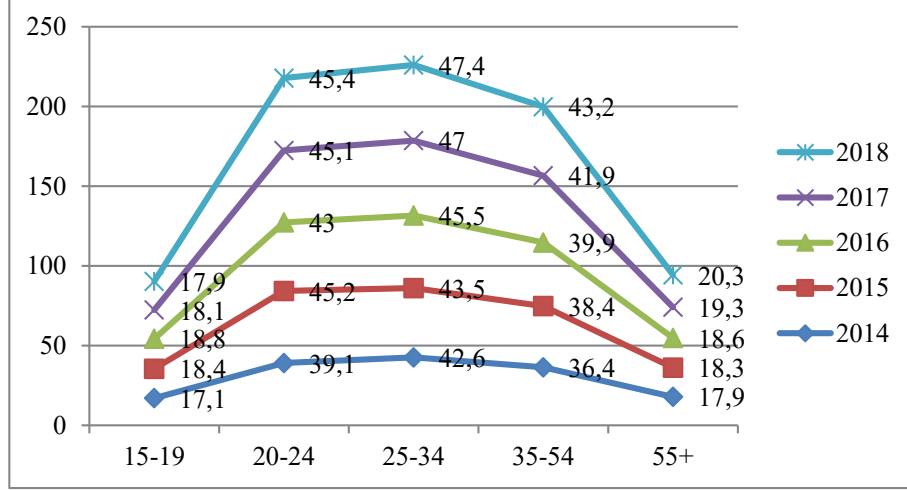
Şekil 2: İstihdam Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2016-2018, 15-64 yaş)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2018

2016-2018 yılları arasında kadınların istihdam ve işgücüne katılma oranlarına ilişkin veriler Şekil 2’de yer almaktadır. Yıllar içerisinde kadınların istihdam oranı artış göstermekle birlikte, işgücüne katılma oranı da benzer şekilde artış göstermiştir.

Şekil 3: Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları:
(2014-2018, 15-55+ yaş)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019

Türkiye’de 15 ve 55 yaş üstü kadınların işgücüne katılım oranları Şekil 3’te verilmiştir. 2014-2018 yılları arasında 15-19 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılma oranları %17-18 arasında değişmektedir. 20-24 yaş grubu ise sürekli bir artış göstermiştir. Yaş grupları arasında 25-34 grubunda yer alan kadınların en yüksek işgücüne katılım oranına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları (2017-2018)

Eğitim Durumu	2017		2018	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek

Okuma-Yazma Bilmeyen	23.7	48.3	23.8	45.1
İlköğretim	33.9	90.9	33.9	92.6
Genel Lise	34.9	73.5	35.4	74.3
Yüksek Öğretim	74	89.6	73.1	89.5
Toplam	41,6	75.5	41.5	75.3

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2019

Tablo 1’de 2017 ve 2018 yıllarında kadın ve erkeklerin eğitim durumlarına göre işgücüne katılma oranlarına yer verilmektedir. Tablodaki verilere göre her iki yılda da erkeklerin işgücüne katılma oranları kadınlardan fazladır. Kadınlar açısından bakıldığında en düşük oran okuma-yazma bilmeyen kesimde gerçekleşirken en yüksek oran yükseköğretim mezunu kadınlarda gerçekleşmektedir. Dolayısıyla kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücü piyasalarında daha fazla yer aldığı sonucuna ulaşılabilir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olmasının çeşitli sebepleri vardır. Genellikle çalışma çağındaki nüfusun çoğunluğu (%64) kentlerde yaşamaktadır. Özellikle kentsel düzeyde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının önemli nedenlerinden biri, eğitim düzeyi düşük olan kadınların işgücü olarak düzenli ve istikrarlı bir şekilde ve kayıt dışı olmayan sektörlerde çalışmasının zor olmasıdır (Dünya Bankası ve DPT, 2009: 18-21).

Türkiye’de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Her toplumda kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler mevcuttur. Kadınların iş hayatında yer alması genel olarak toplumsal cinsiyet rolleri ile bağlantılı bir şekilde ele alınmaktadır. Kadının işgücü ikincil olarak görülürken kadınlar için daha çok ev içi yaşamdan ibaret bir hayat makul olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kadının işgücü piyasalarında yer almasını etkileyen, engelleyen çeşitli faktörlerin olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle kırsal kesimlerde kadınların işgücüne

katılımı ile kentlerde yaşıyan kadınların işgücüne katılımları birbirinden farklılık arz etmektedir. Köylerde çalışan kadınların çoğu ücretsiz işçi niteliğinde olup aile topraklarında çalışırlar ve bu kadınların herhangi bir sigortası olmadığı gibi bir ücret de almaz. Ancak kentteki kadın aile toprakları dışında bir alanda çalışınca emeğinin karşılığı olan ücreti alır. (Arat, 1986: 163). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ücretsiz aile işçiliğini kendi hesabına çalışma ile birlikte ele alarak bu iki çalışma biçimini kırılğan istihdam olarak tanımlamaktadır. Buna göre kırılğan istihdam daha çok kadınların enformel, düzensiz çalıştığı, ödemelerin düzensiz olduğu, iş garantisinin olmadığı ve geçici olan işleri kapsamaktadır (Memiş, 2018: 25).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli unsurlardan bazıları eğitim düzeyi, işsizlik-istihdam durumu, yaş, sosyo-kültürel nedenler ve medeni durum olarak sıralanabilir.

Türkiye’de eğitim, kadınların işgücüne katılımını etkileyen temel faktörlerden birisidir (Dünya Bankası ve DPT, 2009: 6). Genel olarak eğitim ile kadınların istihdam oranı arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Eğitim seviyesi arttıkça kadınların işgücüne katılma oranları da artmaktadır. Nitekim 2017-2018 yılları arasında kadınların eğitim seviyesi ile işgücüne katılma durumlarına bakıldığında (Tablo 1) okumayazma bilmeyen kadınların işgücüne katılımı, yükseköğrenim gören kadınlardan oldukça düşüktür. Ancak bu durum kır-kent ayrımında farklı bir özellik göstermektedir. Türkiye’de kadınlar kentsel emek piyasalarına düşük oranda katılabilirlerken, katılımlarının daha yüksek olduğu kırsal emek piyasalarında çalışanların %80’inden fazlası ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 56).

Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen bir diğer faktör işsizlik ve istihdam durumudur. Türkiye’de 2016-2018 yıllarına ilişkin istihdam oranları cinsiyete göre sürekli artış eğilimindedir (Şekil 2). Ancak bu oranların kadınlar için hala oldukça düşük seviyelerde olduğunu söylemek mümkündür.

Özellikle ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde ortaya çıkan işsizlik, kadınları ayrıca etkilemektedir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisine bakıldığında işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde kadınların işgücüne katılımların azaldığı görülmektedir. Kadınlara bu dönemlerde istihdam yaratmakta daha fazla zorlandığı görülmektedir (Ağazade, 2014: 148).

Yaş, kadın istihdamını etkileyen önemli bir diğer unsurdur. Türkiye’de kadınların 15-55+ yaş dağılımına bakıldığında en fazla 20-34 yaşlarında iken işgücü piyasalarında yer aldıkları görülmektedir. Buna göre kadınların çalışma eğilimi 20’li yaşlardan itibaren sürekli artış göstermekte, ancak 35-54 yaş dönemlerinde düşüş sergilemekte, 55 yaş ve sonrasında ise en düşük seviyede görülmektedir (Şekil 3). Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranları ile yaş arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

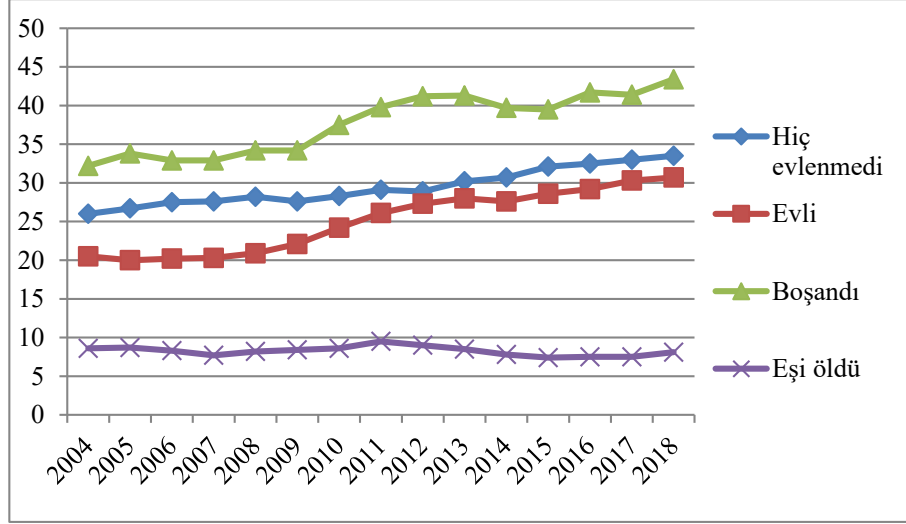
Sosyo-kültürel ögeler, kadının işgücündeki durumunu etkileyen bir diğer ögedir. Hemen hemen her toplumda farklı olmakla birlikte ataerkil düşünce biçimi kadınların çalışma hayatını da düzenleme görevi görmektedir. Kadınların elde ettiği gelir, kadının işgücüne katılma oranı, toplum baskısı, özgürlükleri toplumların gelişmişlik düzeyine göre farklılaşabilmektedir. Emeğin ortalama verimliliğinin düşük az gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda kadın gelişme sürecinde ikincil planda kalmakta, kadın ayrımcılığı, işgücüne katılım oranının düşüklüğü, patriarkal yaklaşım vb. yapısal faktörlere bağlı olarak cinsiyet eşitsizlikleri daha yaygın görülmekte ve kadınlar daha düşük yaşam kalitesine sahip olmaktadır (Tunç, 2018: 233). Türkiye’deki sosyo-kültürel faktörler ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmektedir. Kadının ev içi sorumlulukları işgücü piyasasına çıkmasını ve iş aramasını engellemektedir. Kadınların ev dışında gelir getirici işler yapması, erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılanmaktadır. Ayrıca ücretlerinin az olması da kadınlar

açısından çalışmayı cazip olmaktan çıkarmaktadır (Zeren ve Kılınç Savrul, 2017: 92). Dolayısıyla kadın emeği öncelikle ailede görülmez kılınmakta, kadın, bulaşık yıkamak, çocuk bakmak, temizlik yapmak gibi işlerle yükümlü kılınan “ana, kız, gelin ya da eş” rolleri ile ön plana çıkmaktadır (Ecevit, 2011: 45).

Medeni durum, kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen önemli bir diğer faktördür. Genel olarak boşanmanın kadınların iş hayatına katılımını etkileyen en önemli unsur olduğu söylenebilir. Boşanmanın kadın hayatında özellikle ekonomik anlamda yarattığı etkiler, kadınların işgücüne katılmalarını olumlu yönde etkilemektedir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 70). Yapılan çalışmalarda evli olan kadınların iş gücüne katılım oranlarının boşanan kadınlara oranla daha az olduğu ortaya çıkmaktadır (Çatalbaş, 2015: 262).

Şekil 4’te Türkiye’de 2004-2018 yılları arasında medeni durumlarına göre kadınların işgücüne katılım oranlarına yer verilmektedir. Buna göre hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınların işgücüne katılım oranları, evli ve eşi ölen kadınların işgücüne katılım oranlarından daha yüksektir. Evli kadınların aileye bakma yükümlüğünün eşlerinde olmasından kaynaklı işgücüne katılım oranları düşük iken boşanmış kadınlar hayatlarını sürdürebilmek için iş hayatında daha çok yer almaktadırlar.

Şekil 4: Medeni Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2004-2018)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2018

Kadın istihdamını etkileyen faktörler genel olarak değerlendirildiğinde gelişmişlik seviyesine bağlı olarak etkilenme düzeyi değişiklik göstermektedir.

Ağrı'da Kadın İstihdamının Mevcut Durumu

Ağrı ilinin sosyo-ekonomik yapısına dair veriler ilde özellikle kadın istihdamının oldukça düşük seviyelerde olduğunu göstermektedir. Ağrı ili sosyo-ekonomik gelişmişlik bakımından Türkiye'de son sıralarda yer almaktadır. Kalkınma Bakanlığı tarafından 2011 yılında hazırlanan İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması'na göre Ağrı ili sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyesi açısından 81 il içerisinde 79. sırada yer almaktadır (İllerin ve Bölgelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE-2011, www3.kalkinma.gov.tr). Son olarak hazırlanan SEGE 2017 çalışmasına göre Ağrı ili sosyo-ekonomik gelişmişlik bakımından 80. sıraya gerilemiştir (SEGE, 2017). Yine 2015 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen İllerde Yaşam Endeksi İl Sıralamaları ve Endeks Değerleri çalışmasına göre Ağrı ili konut, çalışma hayatı, gelir ve servet, sağlık ve eğitim göstergeleri bakımından 79. sırada yer almaktadır.

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin dikkate alınarak illerin toplumsal cinsiyet durumunu ortaya çıkaran çalışma 2014 yılında Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmada Ağrı ili cinsiyet eşitliği endeksi bakımından 80. sırada yer alırken 2016 yılında gerçekleştirilen benzer çalışmada Ağrı 62. sıraya yükselmiştir. (Demirdirek, Şener, 2014: 83, Kavas Urul, 2016: 17).

Ağrı’da 2000 yılı verilerine göre erkeklerin işgücüne katılma oranı yüzde 71,9 iken, bu oran kadınlarda yüzde 51,8 olmuştur. Burada dikkate alınması gereken husus, ilin temel geçim kaynağının hayvancılık ve tarıma dayanması nedeniyle kırsal kesimlerde yaşayan kadınların önemli bir kısmının ücretsiz olarak tarımsal işlerde çalışmasıdır (Ağrı İli Kadın Profili Araştırması, 2016: 28).

Benzer şekilde Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu (URAK) tarafından yapılan İller Arası Rekabetçilik Endeksi 2007-2008 sonuçlarına göre 77. sırada yer alan Ağrı, 2008-2009 döneminde 70. sıraya yükselmiş, 2009-2010 Genel Endeks değerine göre ise 79. sıraya gerilemiştir.

Ayrıca, eğitim, sağlık, şehirleşme oranı, kişi başına mevduat miktarı vb. 14 değişkenden meydana gelen Beşeri Sermaye ve Yaşam Kalitesi Alt Endeksi bakımından il, 2007 – 2008 yılı sonuçlarına göre 78., 2008-2009’da 76. sırada, 2009-2010 yılında yapılan çalışmada ise 79. sırada yer almıştır.

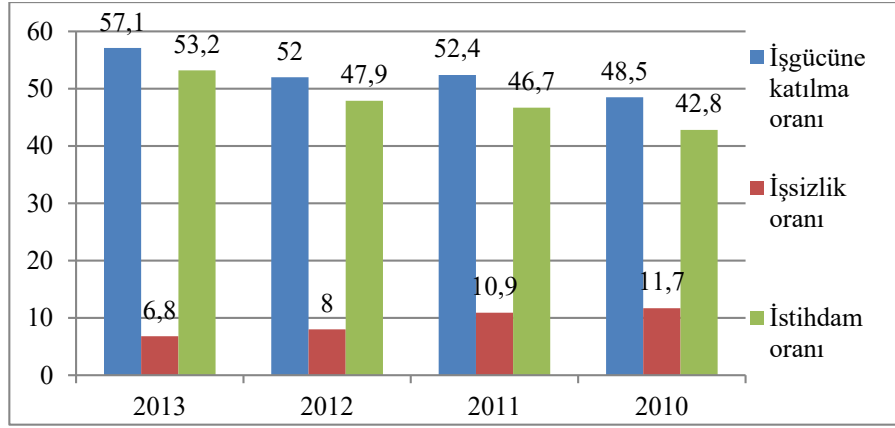
Yine Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi tarafından Şubat 2009’da hazırlanan rekabet çalışmasında ekonomik etkinlik ve canlılık, emek piyasası, yaratıcılık, insan sermayesi, fiziki altyapı ve sosyal sermaye göstergeleri kullanılmış ve araştırma sonuçlarına göre, toplam rekabet endeksinde Ağrı 80. sırada yer almıştır.

Son olarak Onuncu Kalkınma Planı’nda ve Ulusal İstihdam Stratejisi’nde kadın istihdamının ve işgücüne katılım oranının artırılmasının öncelikli hedefler arasında yer aldığına da dikkat çekmek yerinde olacaktır. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde “Özel Politika Gerektiren Grupların

İstihdamının Artırılması” strateji belgesinde yer alan dört temel istihdam politikasından biridir. Dolayısıyla öncelikli hedeflere uygun olarak kalkınmada başat rolü bulunan kadınlara istihdam olanağının sunulması gerekmektedir.

TÜİK tarafından İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri son olarak 2013 yılında yayınlanmıştır. Dolayısıyla Ağrı’ya dair TÜİK’ten alınan verilerin en günceli 2013 yılı olmaktadır.

Şekil 5: Ağrı İli İstihdam Verileri (2010-2013)

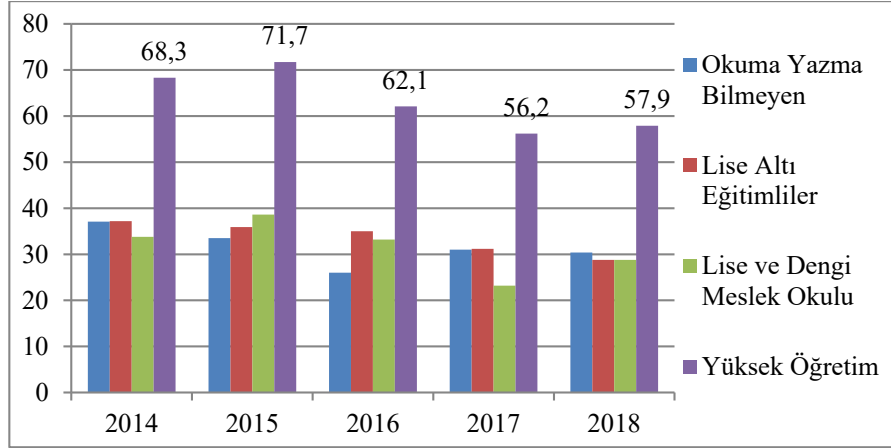


Kaynak: TÜİK, İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri,2019

Ağrı ilinde işsizlik oranı 2010 yılında %11,7 iken 2013 yılında %6,8’e gerilemiştir. Bunun yanında istihdam oranı aynı dönemlerde %42,8’den %53,2’ye yükselmiştir. İşgücüne katılma oranı ise 2013 yılında 57,1 olarak gerçekleşmiştir.

Ağrı ilinde kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılım oranları konusunda TÜİK’te il düzeyinde veri bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışmada benzer sosyo-ekonomik yapıya sahip Düzey 2 Bölgesi olan TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) illeri ile birlikte bir değerlendirme yapılmaktadır.

Şekil 6: Eğitim Seviyesine Göre Kadınların İşgücüne Katılımı (2014-2018)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar, 2019.

2014-2018 yılları TÜİK verilerine göre kadınların eğitim seviyeleri arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Kadınlardan lise altı eğitimliler ile lise ve dengi meslek okulu mezunlarının işgücüne katılım oranları birbirine yakın iken yükseköğretim mezunu kadınlar işgücü piyasasının en büyük kesimini oluşturmaktadır.

Tablo 2: Sektörlere ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (2018)

Sektörler	Kadın	Erkek	Toplam
İnşaat	48	1.318	1.366
Ulaştırma ve depolama	20	970	990
Toptan ve perakende ticaret	69	734	803
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	201	189	390
Eğitim	93	201	294
Madencilik ve taş ocakçılığı	5	246	251
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	30	176	206
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	27	95	122
İmalat	10	107	117
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	5	59	64

Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	0	51	51
Diğer hizmet faaliyetleri	1	0	1
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	0	1	1
Toplam	509	4.147	4.656

Kaynak: Ağrı İşgücü Piyasa Araştırması, 2018

2018 yılı verilerine göre Ağrı ilinde kadın ve erkeklerin istihdam edildikleri sektörlerin dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre Ağrı ilinde toplam çalışanlar içinde kadın çalışan sayısı 509 olarak gerçekleşmiştir. Erkek çalışan sayısının neredeyse sekizde biri kadar olan bu sayı, kadının emeği karşılığında işgücü piyasalarında ücretli olarak çalışmasının çok düşük seviyelerde gerçekleştiğini göstermektedir. Sektörlere bakıldığında ise kadınların en fazla insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, eğitim, toptan ve perakende ticaret ve inşaat alanlarında çalıştıkları görülmektedir. Tabloda dikkatleri çeken önemli bir husus, kadınlarda mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor alanlarında çalışan sayısının olmamasıdır. Buna karşılık erkek çalışan sayısı hemen hemen bütün sektörlerde kadın çalışan sayısından fazladır.

Tablo 3: Meslek Grupları ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları (2018)

Meslek Grupları	Kadın	Erkek	Toplam
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	61	1.305	1.366
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	0	1.334	1.334
Hizmet ve Satış Elemanları	90	421	510
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	2	410	412
Profesyonel Meslek Mensupları	154	252	406
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	74	184	258
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	110	101	211

Yöneticiler	4	98	103
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	16	41	56
Genel Toplam	511	4.146	4.656

Kaynak: Ağrı İşgücü Piyasa Araştırması, 2018

Tablo 3'te Ağrı ilinde meslek grupları ve bunlara göre çalışan sayıları yer almaktadır. Meslek grupları içinde kadınların en çok istihdam edildiği grup profesyonel meslek grubudur. Ancak önceki tabloya benzer şekilde tüm meslek gruplarında kadın çalışan sayısı erkeklere oranla oldukça düşüktür.

Tablo 4: Cinsiyete Göre En Fazla Çalışanı Olan Meslekler (2018)

Toplam	Kadın	Erkek
Beden İşçisi (İnşaat)	Sekreter	Beden İşçisi (İnşaat)
Şoför-Yük Taşıma	Tıbbi Sekreter	Şoför-Yük Taşıma
Beden İşçisi (Genel)	Hemşire	Beden İşçisi (Genel)
Servis Şoförü (Okul)	Temizlik Görevlisi	Servis Şoförü (Okul)
Temizlik Görevlisi	Kasiyer	Minibüs Şoförü
Minibüs Şoförü	Yer Hostesi	Temizlik Görevlisi
Şoför (Yolcu Taşıma)	Evde Hasta Bakımı Meslek Elemanı	Şoför (Yolcu Taşıma)
Büro İşçisi	Örtüaltı Sebze Yetiştiricisi (Seracı)	Büro İşçisi
Tır-Çekici Şoförü	Büro Memuru (Genel)	Tır-Çekici Şoförü
İnşaat İşçisi	Büro İşçisi	İnşaat İşçisi

Kaynak: Ağrı İşgücü Piyasa Araştırması, 2018

Ağrı ilinde cinsiyet dağılımına göre en fazla çalışanı olan mesleklere dair bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır. En çok çalışılan meslekler sıralamasında toplam çalışanların sıralaması ile erkek çalışanların sıralamasının hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Çalışan erkek sayısının fazla olduğu mesleklerde kadın çalışan sayısı daha çok sekreter, tıbbi sekreter, hemşire, temizlik görevlisi, kasiyer ve yer hostesi mesleklerinde yoğunlaşmaktadır.

Yukarıdaki veriler ışığında Ağrı ilinde kadınların istihdam alanlarının oldukça sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kadınlara istihdam alanı yaratacak uygulamaların hayata geçirilmesi bu noktada kaçınılmaz olmaktadır.

Ağrı Tekstil Kent Projesi

Ağrı Valiliği tarafından Ağrı İl Özel İdaresi aracılığıyla 2017 yılında hayata geçirilen Tekstil Kent Projesi ile 4 etaptan oluşan ve tekstil alanında faaliyet gösteren firmalarda özellikle kadın istihdamının artırılması amaçlanmaktadır. Birinci etabı Ağrı Merkez Suçatağı Mevkii'nde Uluslararası E-90 D100 karayolu güzergâhına yakın bir alanda inşaatına başlanan Tekstil Kent yapıları 3 adet 121 m x 40 m (4842 m²) üretim atölyesi, 1 adet 23 m x 40 m (920 m²) yemekhane, sosyal tesis ve 1 adet 340 m² idari binadan oluşmaktadır. Toplam kapalı inşaat alanı 15.786 m²'dir. Tüm projeler tekstil üreticilerinin uluslararası standart ve ihtiyaçlarına göre hazırlanmıştır. Birinci etapta 3 müteşebbis üretici ile 1800 - 2000 kişiye istihdam sağlanacağı düşünülmektedir. Birinci etap Tekstil Kent yapıları ile aynı yerleşke içerisinde inşaatı devam eden ikinci etap içerisinde; 3 adet 121 m x 40 m (4842 m²) üretim atölyesi bulunmaktadır. İkinci etap ile Tekstil Kent kapasitenin iki kat artırılması hedeflenmektedir. İkinci etap projesi fiziki olarak % 100 tamamlanmıştır. Bir adet 363,25 m x 100,00 m boyutlarında 36,325 m² kapalı alana sahip yapı tamamlanmış ve kiracısına teslim edilmiştir. 1 adet 438,80 m x 100,00 m boyutlarında 43.880 m² kapalı alana sahip yapı için ihale işlemleri

tamamlanmış olup yüklenici firma ile sözleşme imzalanma aşamasına gelinmiştir. 2022 yılında yapının tamamlanarak Tekstil Kent bünyesine katılması planlanmaktadır. Genel anlamda; yerleşke içerisindeki yollar, içme suyu, kanalizasyon, yağmursuyu, telekomünikasyon, doğalgaz enerji gibi altyapı imalatları tamamlanmıştır. Sosyal donatı yapıları olarak; 1 adet 9 derslikli anaokulu (1.000 m²) tamamlanmış ve 1 adet sosyal tesisin (3.200 m²) inşası da devam etmektedir (Ağrı İl Özel İdaresi Verileri, 2019).

2020 Ocak ayı itibariyle Tekstil kentte 4 adet firma faaliyet göstermekte ve 950 kişi istihdam edilmektedir. Bu çalışanların 558'i kadın, 392'si erkektir (Ağrı İŞKUR İl Müdürlüğü Verileri, 2019).

Şekil 7: Ağrı Tekstil Kent



Yöntem

Çalışmanın Evreni

Çalışma, Ağrı Merkez ilçede Tekstil Kent projesi kapsamında üretim yapan üç firmada çalışan kadınları kapsamaktadır. Araştırmada bu firmalarda çalışan 12 kadın rastgele örneklem olarak seçilmiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışma Aralık 2019'da yaklaşık bir ay süren saha çalışması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya Ağrı Valiliği'nden gerekli onayın alınmasından sonra ilgili firma yetkilileri ile görüşülerek gerekli izin alınmış, sonrasında firmalara ziyaretler düzenlenerek kadınlarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Toplam 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşmelerde gizlilik ilkesi gereğince kadınların kendi adları yerine isimleri K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 ve K12 olarak kodlanmıştır. Araştırmada; kadınların eğitim düzeyi, ailenin gelir düzeyi, medeni hali, yaşı, çalışma süresi, çalışmadan memnuniyet düzeyi, çalışma deneyimi süresi, sorunlar ve çözüm önerileri ile kadınların çalışma hayatında yer almalarına dair durumu analiz etmeye yönelik sorular sorulmuştur.

Görüşmeler yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilimlerde veri elde etme yöntemi olarak mülakat, çalışma içinde daha çok aktif olunmasını sağlayacak, görüşme yapılan kadınlara onlar gibi olunduğunun duygusunu yaşatacağı. Ayrıca sadece sayısal verilerden elde edilecek bir sonuç, çalışmanın amacına da hizmet etmeyecekti. Niteliksel araştırma yönteminde araştırmacı kontrol etme çabasıyla uzaklaşarak karşılıklı deneyim, duygu ve fikir alışverişinde bulunarak kendisi ve görüşülen kişi arasındaki ayrımı kaldıracaktı (Kümbetoğlu, 2017: 59).

Yarı yapılandırılmış görüşmede (Böke, 2017: 291) esas olarak açık uçlu hazırlanan sorular her kadının eğitim seviyesi göz önünde bulundurularak sorulmuş, kavramların doğru anlaşılması hususunda yerel, gündelik, sade bir

dil kullanılmıştır. Sorular sorulurken kadınlardan izin alınarak sorulara verdikleri cevaplar not edilmiş, analiz aşamasında notlar çözümlenmiştir.

Bulgular

Çalışmaya katılan kadınların ortalama yaş aralığı 27-28 olmakla birlikte kadınların en genci 18, en yaşlısı 50 yaşındadır. Kadınların eğitim durumuna bakıldığında 4 yıllık fakülteyi bitirip mezun olan kadının olmadığı görülmüştür. Kadınlardan 4'ü ön lisans mezunu, 2'si lise, 3'ü ortaokul ve 3'ü ilkokul mezunudur. Görüşmeye katılan kadınların çoğu (%84) bekâr iken sadece 1 tanesi eşinden resmi olarak boşanmıştır.

Tablo 5: Örnekleme İlişkin Bulgular

Kadın	Yaş	Eğitim	Medeni Hal	Aile Geçimi	Ortalama Gelir (TL)
K1	30	Önlisans	Bekâr	Baba-Kendisi	3000
K2	21	Önlisans	Bekâr	Baba-Kendisi-Ablası	5000
K3	23	Önlisans	Bekâr	Baba-Kendisi-Abileri	12000
K4	29	Ortaokul	Evli	Baba-Kendisi	4000
K5	22	Önlisans	Bekâr	Baba-Kendisi-Ablası	5000
K6	50	İlkokul	Evli	Eşi-Kendisi	4000
K7	20	Lise	Bekâr	Babası-Kendisi-Ablaları	7000
K8	37	Ortaokul	Evli	Eşi-Kendisi	7000
K9	37	İlkokul	Dul	Kendisi	2000
K10	20	Lise	Bekâr	Babası-Kendisi	4000
K11	23	İlkokul	Evli	Eşi-Kendisi	4000
K12	18	Ortaokul	Bekâr	Kendisi-Abisi	2500

Kadınlara ailenin geçimini kimin sağladığına dair sorulan soruya çoğu kadının kendisi ve babasının sağladığı cevabını verdiği görülmüştür.

Kalabalık nüfus yapısına sahip ailelerde geçime ailenin diğer bireylerinin de katkı sunduğu dile getirilmiştir. Görüşme yapılan kadınlardan sadece 3'ü kendisi ve eşinin aile geçimini sağladığını belirtmiş, eşinden

ayrılan ise geçimini tek başına sağladığını ifade etmiştir. Kadınların ailenin aylık ortalama gelirinin ne kadar olduğu sorusuna en düşük 2.000 TL, en yüksek 12.000 TL cevabı verilmiştir. Kadınlar arasında ailenin geçimini kendisi ile birlikte babası, ablası veya abisi ile sağlayanlar genel olarak yüksek gelire sahiptir.

Kadınların %96'sı 15 aydan beri tekstil firmalarında çalışmaktadırlar. En uzun çalışma süresi 18 ay iken en kısa çalışma süresi 4 ay olarak gerçekleşmiştir. Kadınların günde ortalama çalışma saatleri 8-9 saat arasında değişmekle birlikte tüm kadınlar için ortalama çalışma süresi 8.6 saattir. Hafta içi akşamları ve hafta sonu cumartesi günleri ise işin yoğunluğuna göre mesaiye kalındığı belirtilmiştir.

Tablo 6: Tekstil Kent Deneyimine Yönelik Bulgular

Tekstil Kentte Çalışma Süresi (Ay)	Ortalama Çalışma Saati (Günlük)	İş Deneyimi Süresi	Kurs Alındı mı?
9	10	12 Yıl	İşbaşı Eğitimi
12	10	İlk	İşbaşı Eğitimi
18	8	6 Yıl	İşbaşı Eğitimi
14	9.5	İlk	İşbaşı Eğitimi
12	8	2 Yıl	İşbaşı Eğitimi
18	8.5	2 Yıl	İşbaşı Eğitimi
7	8	İlk	Yok
18	8	İlk	İşbaşı Eğitimi
18	8	İlk	İşbaşı Eğitimi
4	9	İlk	Yok
14	9	İlk	İşbaşı Eğitimi
4	8	5 Ay	Yok

Çalışmada yer alan kadınların %84'ü Tekstil Kent ile ilk kez iş hayatına katılım sağlamışlardır. Daha önce başka yerlerde çalışan kadın sayısı 5'tir. Kadınlar arasında en deneyimli olanı 12 yıllık tecrübeye sahiptir.

Görüşmelerde kadınlara Tekstil Kent'te işe başladıklarında herhangi bir eğitim alıp almadıkları sorulmuştur. Kadınlardan %75'i İŞKUR tarafından verilen uygulamalı işbaşı eğitim programlarına katılıp eğitim görmüşlerdir. Ortalama 6 ay devam eden bu eğitimlerden sonra kadınlar üretim alanına geçmişlerdir.

Çalışanların işlerinden memnuniyet durumlarını öğrenmeye yönelik olarak "İşinizden memnun musunuz?" sorusu sorulmuştur. Kadınların %96'sı "Evet, memnunum." cevabını vermiştir. İşinden memnun olmadığını veya ne evet ne hayır diyen kadınlar genel olarak uzun çalışma sürelerinden ve işin yorucu olmasından şikâyet etmişlerdir.

Kadınlar Tekstil Kent'te çalışmaya başladıktan sonra hayatlarında ekonomik ve sosyal alanlarda meydana gelen değişikliklerin neler olduğuna yönelik görüşlerini dile getirmişlerdir. Daha önce çalışma hayatında yer alan kadınlar ekonomik değişikliklerden ziyade hayatlarında sosyal çevrelerinin genişlediğini ve bunun memnuniyet verici olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak ilk iş deneyimini yaşayan kadınlar hem ekonomik hem sosyal alanlarda hayatlarında önemli değişikliklerin olduğunu ifade etmişlerdir.

Kadınlardan evli olup ilk kez çalışanlar maaşları ile hem aile ekonomisine katkıda bulduklarını hem de kendi bireysel ihtiyaçlarını rahatlıkla karşılayabildiklerini belirtmişlerdir. Bekâr olanlar ise aileye destek olmanın yanında bireysel ihtiyaçlar için birikim yaptıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle kendi bireysel ihtiyaçlarını karşılama konusunda "Kimseye minnet duymuyorum, babamdan bile artık istemiyorum." söylemlerinin sıkça dile getirildiği görüşmelerde kadınlar psikolojik olarak çalışmanın kendilerine faydaları üzerinde durmuşlardır. Ekonomik özgürlük elde etmekle kişinin özgüven kazandığını vurgulayan kadınlar geleneksel ataerkil aile yapılarında yavaş yavaş çözümlerin başladığını ve kadınların çalışmasına olumlu olarak yaklaşılmaya başlanıldığını dile getirmişlerdir. Evli kadınların önemli bir

kısmı çalıştıkları için aile bütçesine daha çok çocuklarının eğitimlerine katkıda bulduklarından dolayı çok mutlu olduklarını beyan etmişlerdir.

Kadınların %36'sı işyerlerinde herhangi bir sorun yaşayıp yaşamadıkları sorusuna genel olarak "Pek sorun yok, yaşamıyoruz." cevabını vermişlerdir. Burada özellikle yönetici-çalışan arasındaki ilişkinin analiz edildiği soruda, kadınların "Burası evimiz gibi, aile olduk." cevabını verdikleri görülmüştür. Ayrıca herhangi bir sorun ile karşılaşmaları durumunda yöneticileri ile rahatlıkla görüşebildikleri ifade edilmiştir.

Çalışmaya katılan kadınların %60'ından fazlası çok derin olmasa da çeşitli sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle mola sürelerinin kısa olması, çalışma saatlerinin uzun olması, izin alamama, ustabaşı-çalışan ilişkisi konularında sorun yaşandığı belirtilmiştir. Hafta içi normal çalışma saatleri dışında akşamları ve hafta sonu mesaieleri kadınların motivasyonunu bozan bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Hafta içinde çalışan kadınların kendi özel işlerini yapmak amacıyla izin alamamaları dile getirilen bir diğer sorundur. Ayrıca, çalışanların bir kısmı ustabaşı-çalışan ilişkilerinin sağlıklı olmadığını, çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir.

Kadınlar tarafından dile getirilen bir başka sorun, adil olmayan performans sisteminin varlığıdır. Kadınlar, iş tecrübesi dikkate alınmadan tüm çalışanlardan aynı performansın beklenmesinden yakınmaktadırlar. Sürekli iş yetiştirme telaşının kadınlarda ciddi psikolojik baskı oluşturduğu dile getirilmiştir.

Kadınlar yaşanan sorunlara yönelik olarak çeşitli çözüm önerileri dile getirmişlerdir. Öncelikle çalışma sürelerinin uzun ve yoğun olmasından dolayı çay ve kahvaltı molalarının 20 dakikaya çıkarılması önerilmiştir. Bu şekilde çalışanların ihtiyaçlarını daha rahat giderebilecekleri vurgulanmıştır. İkinci olarak, personel deneyim süreleri göz önünde bulundurularak daha esnek bir performans sisteminin getirilmesi önerilmiştir. Böylece çalışanlar psikolojik baskı yaşamayacaklarını, motive olmuş şekilde iş yapabileceklerini

belirtmişlerdir. Üçüncü olarak, tüm personele statü farkı gözetmeksizin eşit ve adil davranılması gerektiği vurgulanmıştır. Son olarak telafi mesailerinin en alt düzeye çekilmesi gerektiği önerilmiştir.

Çalışmada kadınlara “Kadınların iş hayatında yer alması konusunda ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Çalışan kadınların %100’ü kadınların iş hayatında yer almalarını olumlu karşılamaktadırlar. Görüşülen kadınlardan K1 soruya şu cevabı vermiştir: “Kadının ekonomik özgürlüğü için çalışması gerekir. Çalışmak evli kadınlar için eve ek gelir katkısı sunar. Kadının kendi ayakları üzerinde durarak kendini kanıtlayabilmesi ve kendi başına bir birey olması için çalışması gerekir”. K2 ise “Kadının “Ben de bireyim” demesi lazım. Kadının kendini gerçekleştirme için ekonomik özgürlüğünü kazanması gerekir. Kadın her yerde ve her alanda olmalı, çünkü kadınlar azimli ve çalışkanlar. Kadın annelik duygusuyla merhametli olduğu için işini en iyi şekilde yapmaya çalışır.”

K3 ise kadının çalışmasına iki açıdan yaklaşmaktadır. Kadının çalışarak kimseye bağımlı kalmadan kendi ayakları üzerinde durmasını olumlu bulan K3, çalışan kadının çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını da ifade etmektedir.

K4 görüşlerini şu şekilde aktarmaktadır: “Kadın kesinlikle çalışmalı. Hem eve katkıda bulunur hem daha güçlü olur. Daha özgür olur ve kendi ayakları üzerinde durur. Çocuklarına daha iyi eğitim olanakları sunar.”

K5 diğer kadınlardan farklı olarak toplumsal cinsiyet rollerine değinerek deneyimini paylaşmaktadır: “Kadınlar kesinlikle çalışmalı. Çalışmak kadını sosyalleştirir. Kadın sadece eve, çocuğa, eşe bakmak zorunda bırakılmamalı. Kadının da kendine ait vakti olmalı. Ben her maaş aldığımında kendimi mutlaka ödüllendiririm.”

Görüşme yapılan kadınlar genel olarak çalışma hayatında kadının yer alması gerektiğini vurgulamışlardır. Kadınların çalışmaları noktasında öne sürdükleri önemli hususlar kadının özgürleşerek kendi ayakları üzerinde

durması, ev ekonomisine katkı sağlaması ve kendine olan özgüvenin yerine gelmesi olarak sıralanabilir.

Sonuç

Bu çalışmada Türkiye ve Ağrı ilinin işgücü verileri kıyaslanarak kadınların istihdam durumlarına ilişkin analiz ortaya konulmuştur. Kadın istihdamının hala düşük seviyelerde olduğu Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını sağlamak ve artırmak amacıyla Ağrı ilinde hayata geçirilen Tekstil Kent Projesi kapsamında faaliyete başlayan tekstil firmalarından kadınlar ile görüşülerek çalışma hayatları, sorunları ve çözüm önerilerine yönelik yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Kadınların işgücü piyasalarına girişlerinde dünyada ve Türkiye’de Sanayi Devrimi ve sonrasında kadın işgücüne duyulan ihtiyaç önemli etken olmuştur. Kadınların özellikle işgücü piyasalarına girerek emeklerinin karşılığında bir ücret almaları, hem ekonomik hem sosyal hayatlarında çeşitli değişim ve dönüşümler yaratmıştır.

Kadınların işgücüne katılma oranları her ülkenin gelişmişlik seviyesine göre farklılık göstermekle birlikte bu oranın düşük olmasını etkileyen faktörlerin genel olarak birbiriyle benzeştiği söylenebilir. Her ne kadar Kalkınma Planları’nda kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılmasına yönelik tedbirler konulmuş olsa da bugün gelinen durum henüz istenilen seviyede değildir.

Kadın istihdamı özellikle kırsal kesimlerde daha düşük oranlarda seyretmektedir. Bunun en önemli nedenleri kadının ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, eğitim seviyesinin düşük olması ve sosyo-kültürel unsurların kadının iş hayatında yer almasını engellemesidir.

Eğitim seviyesi, kadın istihdamının yerini belirleyen önemli bir etkidir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışan kadın sayısının da arttığı söylenebilir. Dolayısıyla tarım sektörü dışında kadınların sanayi sektöründe

de kendi yetenekleri doğrultusunda istihdam edilme süreçlerinin başladığı görülmektedir.

Kadınların medeni hali çalışmalarına engel bir durum teşkil etmemektedir. Aksine evli kadınlar aile geçimine yardımcı olmak, eşlerinden ayrılan bekâr kadınlar ise kendi ayakları üzerinde durabilmek için çalışmanın önemini vurgulamışlardır. Ağrı ilinde kadınların işgücü piyasasına girmeleri daha çok kendi ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik olarak özgürlük elde edebilmek amacıyla olmaktadır.

Ağrı ili Türkiye’de sosyal ve ekonomik gelişmişlik bakımından son sıralarda yer alan bir ildir. İl bazında işsizlik oranları Türkiye’ye kıyasla düşük olsa da iş imkânlarının kısıtlı olması özellikle kadınların işgücü piyasalarında yer almalarını zorlaştırmaktadır.

2017 yılında Ağrı İl Özel İdaresi tarafından hayata geçirilen Tekstil Kent Projesi ile kadın istihdamına bir alan açılmıştır. Daha çok kadın istihdamının teşvik edilmesine yönelik tekstil alanında faaliyet gösteren firmaların çevresindeki ilgili paydaşlarda da bu konuya yönelik farkındalık yaratacağı beklenmektedir.

Son olarak, sahada görüşme yapılan kadınların çalışma hayatında yer almalarına yönelik görüşleri, Türkiye’de toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak gelişen geleneksel tutum ve davranış kalıplarından farklıdır. Kadınlarda genel görüşün aksine kadının sadece evde, çocuk ve ev bakımı gibi işlerden sorumlu olmadığı, çalışmanın erkekler kadar kadınlar için de normal olduğu düşüncesi hâkimdir. Kadının çalışarak kendi ayakları üzerinde durup kendini birey olarak tanımlaması bakımından iş hayatı kilit önem taşımaktadır.

Kaynakça

Ağazade, S. (2014). Türkiye’de İşsizlik ve İşgücüne Katılım İlişkisinin Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Koentegrasyon Yöntemleri ile

- Analizi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Aralık 2014, 9(3), 145- 161.
- Ağrı İl Özel İdaresi Verileri, 2019.
- Ağrı İşgücü Piyasa Araştırması 2018, <https://media.iskur.gov.tr/31594/agri.pdf>, Erişim tarihi: 25.12.2019
- Ağrı İŞKUR İl Müdürlüğü Verileri, 2019.
- Arat, N. (1986). Kadın Sorunu. İstanbul: Say Yayınları.
- Bedük. A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. C.3 S. 12, 106-117.
- Berber, M. & Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analizi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10 (2), 1-16.2008:3
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 3 Sayı 5, 69-89.
- Böke, K. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çaha, Ö., Çaylak, A., Dikkaya, M., Kapu, H.,&K, Ceren. (2016). Ağrı İli Kadın Profili Araştırması, SERKA.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. Toplum ve Bilim, 86., 139-170.
- Demirdirek, H. & Şener, Ü. (2014). 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, Ankara: TEPAV Yayınları, 83.
- DPT & Dünya Bankası.(2009). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Rapor No 48508-TR.
- Ecevit, Y. (2011). Kadın Emeği ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma. Kadın Emeği Konferansı

- Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı. TEPAV: Ankara, 42-49.
- İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE). (2017). Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.
- İllerin ve Bölgelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE-2011).<http://www3.kalkinma.gov.tr>, Erişim tarihi: 22.12.2019.
- Karpat Çatalbaş, G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. KAÜ İİBF Dergisi, 6(10), 249-280.
- Kavas Urul, A. (2016). 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi. Ankara: TEPAV Yayınları.
- Kılıç, D.&Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1,107-130.
- Kocacık, F. & Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 195-219.
- Kocacık, F. & Ayan, S. (2011). Türkiye’de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları. (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri). Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 465-483.
- Kümbetoğlu, B. (2017). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Memiş, E. (2018). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)Türkiye Ofisi - Ankara: ILO.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1,35-61.

- Özer, M.& Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Sosyal Bilimler Dergisi, 55-86.
- Peker, E. & Kubar, Y. (2012). Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.XIV, S: II, 173-188.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı, <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>,Erişim tarihi: 22.12. 2019.
- Tunç, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. Sosyoekonomi, Vol. 26(38), 221-251.
- TÜİK, İl Bazında İşgücü Göstergeleri, 2010-2013.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2018.
- Zeren, F.& Kılınç Savrul, B. (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences Cilt /Volume: 15, Sayı / N: 30, 87-103.