

# KONFEKSİYON SANAYİNDE KADIN ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE İSTİHDAM YAPISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

## A RESEARCH ABOUT DEMOGRAPHIC PROPERTIES AND EMPLOYMENT CONSTRUCTION OF FEMALE LABOUR FORCE IN APPAREL INDUSTRY

*Esra DİRĞAR*

*Ege Üniversitesi, Bergama Meslek Yüksekokulu*

*e-mail: esra.dirgar@ege.edu.tr*

### ÖZET

Kadın işgücü, düşük maliyetli işgücü olarak anılmaktadır. Bu nedenle, dış pazarlarda rekabetçi bir avantaja sahiptir. Özellikle, gelişmekte olan ekonomiler, emek-yoğun endüstriler açısından bir rekabet gücü kazanma eğilimindedirler ve bunu kadın işgücü vasıtasıyla gerçekleştirmektedirler. Tekstil ve konfeksiyon sektörü, kadın işgücünün istihdam edildiği en önemli sektörlerden birisidir. Konfeksiyon sektörü, emek yoğun bir sektör olduğundan, çok fazla kadın işgücü bulundurmaktadır. Bu ise, kadınların sosyo-ekonomik statülerini artırmıştır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki 23 hazır giyim işletmesinde çalışan kadınların demografik özellikleri, yaptıkları işin niteliği ve iş koşullarına ilişkin yaygın görüşlerini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın örnek grubu, 23 hazır giyim işletmesinde çalışan kadınları kapsamaktadır. Veri toplamak üzere, kadın işgücüne bir anket uygulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın işgücü, Kadın, Üretim, Hazır giyim işletmeleri, İstihdam.

### ABSTRACT

Female labour force is regarded as low-cost labour. So it has a competitive advantage in export markets. Especially developing economies trend to have a competitive advantage in terms of labour-intensive industries and they realize it by female labour force. The textile and clothing sector has been one of the most important industrial employers of female labour. As clothing sector was a labour-intensive sector, it was kept lots of female labour force. This has enhanced the social and economic status of women.

The aim of this study is to find out the common points of demographical and work structure and family relations of working women and working conditions who work in twenty three apparel companies in Turkey. The sample group of the study was drawn from the women who worked in twenty three apparel companies. In order to obtain the data, a survey is applied.

**Key Words:** Female labour force, Woman, Production, Apparel companies, Employment.

Received: 18.06.2008

Accepted: 18.03.2009

### 1. GİRİŞ

Üretim süreçlerinde ortaya çıkan gelişmeler ve esneklik kavramına dayalı yeni üretim biçimlerinin gündeme gelmesi, üretim süreci içinde emeğin değişen rolü konusunu, son dönemde Dünya'daki en önemli tartışma alanlarından biri olarak belirlemiştir. Özellikle esnekliğin, fason ilişkilerle tanımlandığı yeni üretim modellerinde, ağırlıklı olarak kadın emeği kullanılmaktadır (1).

Kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmadan yararlanmaları, toplumların gelişmişlik derecesine göre farklılık gös-

termektedir. Özellikle eğitim, sağlık, istihdam, çalışma hayatı alanlarındaki göstergeler, gelişmekte olan ülkelerde, kadınların erkeklerin gerisinde kaldıklarını göstermektedir (2).

Gelişmekte olan ekonomiler, rekabet gücü kazanmak için büyük ölçüde kadın işgücü kullanmaktadırlar. Rekabeti kolaylaştırmak için kadın istihdamına ağırlık verilmesinin sebebi; 'kadın emeğinin ucuz işgücü olmasıdır.'Denilebilir. Kadın ucuz işgücü olarak tekstil, konfeksiyon, gıda ve deri gibi işkollarında rekabet kazandıran en önemli etken olmaktadır (3).

Günümüzde "kadın erkek eşitliği" nin önem kazandığı her ülkede, bir yandan kadınların işgücü piyasasına hazırlanmaları açısından ve işgücü piyasasında ücretlendirme, çalışma koşulları, yükselme olanakları gibi karşılaştıkları koşullar açısından fırsat eşitliği sağlanmaya çalışırken, öte yandan da kadının geleneksel sorumluluklarının bir ölçüde de olsa azaltılmasına ve iş yaşamıyla uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır (4). Ancak tüm bu gelişmelere rağmen, uygulamada henüz arzu edilen sonuçlar elde edilememekte, üstelik bu konuda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında da belirgin

farklılıklar halen varlığını devam ettirmektedir (5).

### 1.1. Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İşgücü

Birleşmiş Milletler, OECD, Dünya Ekonomik Forumu gibi kuruluşlar tarafından yapılan uluslar arası karşılaştırmalarda, Türkiye kadınının işgücüne katılım oranları bakımından hep son sıralarda yer almaktadır. Kentli kadınlar, %19 gibi düşük bir oranla işgücüne katılmaktadır. 2003 verilerine göre dünya nüfusunun %49.7’sini kadınlar oluşturmaktadır. Dünyadaki kadın sayısının 3 milyardan fazla olduğu ve bir işte çalışan 2.8 milyar insanın 1.1 milyarının (%39’unun) kadın olduğu belirtilmektedir (6).

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin toplam nüfusu 372.653.590’dır ve bu nüfusun %51,2’sini kadınlar oluşturmaktadır. AB ülkelerindeki kadınların istihdam oranınının %53 olduğu belirtilmektedir (7).

2008 Ocak Dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçları’na göre ise, ülkemizde istihdam edilen 15 yaş ve üzeri kişi sayısı 49.642.000 kişidir. İstihdam edilenlerin 12.261.580’ini kadın işgörenler, 37.380.420’sini ise erkek işgörenler oluşturmaktadır (8).

Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın iş-gücünün Dünya’nın genelinde sergilediği artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir (9).

### 1.2. Konfeksiyon Sektöründe Kadın İşgücü

Esnek üretim sisteminin bir yönünü oluşturan esnek uzmanlaşma firmaların değişen müşteri taleplerini karşılayabilmek için işçilerin yerleri ve işlevlerinin üretim sürecinde rahatlıkla değiştirilmesi esasına dayanmaktadır. Esnek uzmanlaşmanın ön şartının bilgisayarlar ve mikro teknolojinin üretimde yaygın olarak kullanılması olduğu düşünülürse (10), bunun daha ziyade “nitelikli” işgücünün lehine olduğu açıktır.

Özellikle ucuz işgücü olarak görülen kadınlar da, bu dönemde çok fazla gündemdedir. Kadınlar, daha çok emek yoğun işlerde çalışmaktadır. Tüm Dünya’da izlenen bu eğilim, Türkiye’de de gözlenmekte ve ülkenin en önemli sektörlerinden biri olup, hala emek yoğun olan hazır giyim sektöründe de ağırlıklı olarak kadın işgörenler çalışmaktadır. Kadın işgücünün maliyetinin düşük olması, üreticiye önemli bir rekabet gücü de kazandırmaktadır (1).

Genellikle kadınların yeteneklerinin, sabır, titizlik, ince işe yatkınlık olduğu ve kadınların monoton, kendini tekrarlayan, sabit ve hareketlilik istemeyen işlere uygun olduğuna, buna karşın erkeklerin yeteneklerinin, yüksek hareketlilik düzeyi, teknik beceri, fiziksel güç gerektiren işlere uygun olduğuna inanılmaktadır.

Hazır giyim sanayindeki çoğu iş, sabır, titizlik, ince işe yatkınlık gerektirmesi ve monoton, kendini tekrarlayan, sabit ve hareketlilik gerektirmeyen işler olması nedeniyle bu sektörde daha çok kadın işgücü tercih edilmektedir (1).

Araştırmanın amacı, çağdaş sanayileşme süreci içinde kadın işgücünün yapısını, konumunu ve demografik özelliklerini analiz etmektir. Bu çalışma ile, hazır giyim sanayinde istihdam edilen kadınların mevcut durumunu saptayarak, hem onların gelişimi hem de istihdam koşullarının iyileştirilmesine yönelik birtakım faaliyetlerin üretilmesi açısından veri toplanması amaçlanmıştır.

## 2. MATERYAL VE YÖNTEM

### 2.1. Materyal

Araştırmanın materyalini 23 adet hazır giyim işletmesi ve 816 adet kadın işgören oluşturmaktadır.

#### 2.1.1. Hazır Giyim İşletmeleri

Bu araştırmadaki veriler, 11 tanesi Ege Bölgesi’nde, 12 tanesi ise Marmara Bölgesi’nde faaliyet gösteren 23 adet hazır giyim işletmesinden elde edilmiştir. Anketin yürütüldüğü 8 işletme orta büyüklükte ve 15 işletme ise büyük işletme ölçeğindedir.

### 2.1.2. Kadın İşgörenler

Bu araştırmada, hazır giyim sanayinde çalışan 816 kadın işgörene anket uygulaması yapılmıştır.

### 2.2. Yöntem

Anket çalışmasında sanayi sektöründe çalışan kadın sayısı ana kitle olarak dikkate alınmıştır. Türkiye’de 2006 yılı itibarıyla sanayi sektöründe çalışan kadın sayısı 873.000 kişiden oluşmaktadır (11). Bu ana kitleye dayanarak yapılacak anketin örnek hacmi belirlenmiştir. Örnek hacmi aşağıdaki formül kullanılarak % 95 ihtimal ve % 1.0 hata payı dikkate alınarak hesaplanmıştır (12).

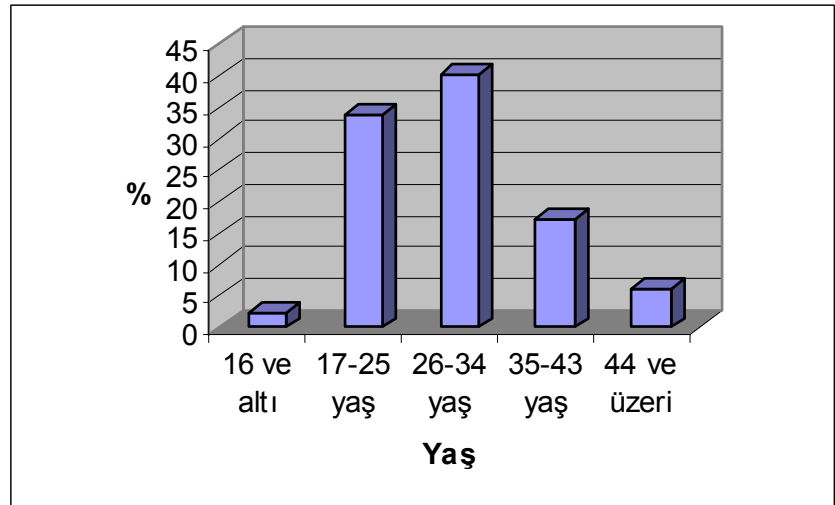
$$n = \frac{Np(1-p)}{(N-1)\sigma_{px}^2 + p(1-p)}$$

n= örnek hacmi

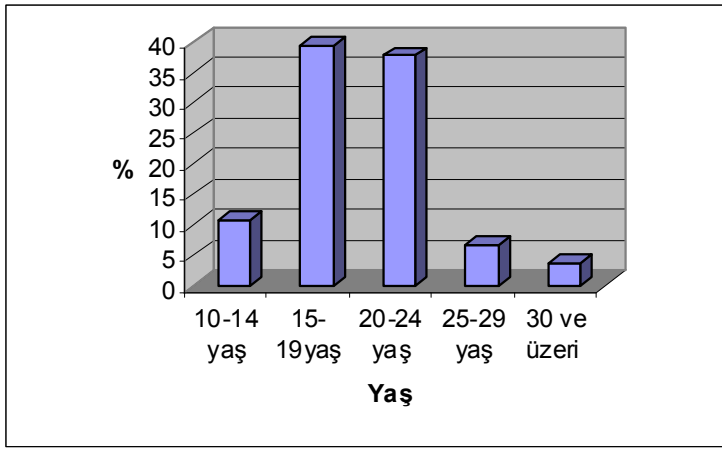
$\sigma_{px}^2$  = varyans

N=Ana kitle (Türkiye’de sanayide çalışan kadın sayısı)

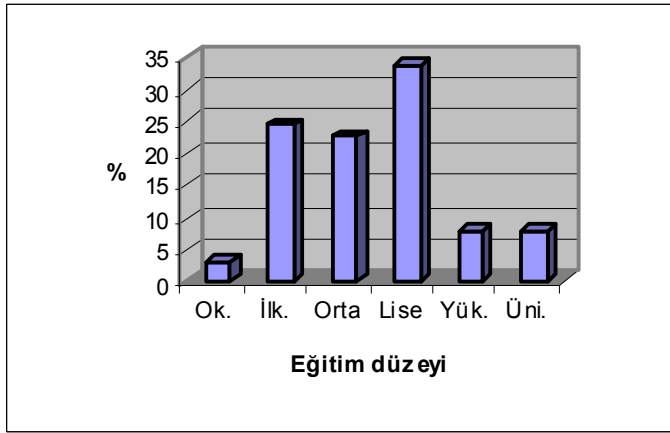
Araştırmada maksimum örnek hacmine ulaşmak istenmiştir. Bu amaçla; p=0.50 ve (1-p)=0.50 alınmıştır. Buna göre örnek hacmi 665 olarak hesaplanmıştır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları’na göre, 2006 yılında istihdam edilen kadın işgörenlerin bölgelere göre dağılımı incelendiğinde, sanayide istihdam edilen kadın işgörenlerin büyük çoğunluğunu Ege ve Marmara Bölgesi’nde istihdam edildiği görülmüştür. Bu nedenle 665 kadın işgörene ulaşabilmek için Ege ve Marmara Bölgesi’nde tekstil sektöründe çalışan 1500 kadın işgörene anket formu gönderilmiştir. Posta anketleri ge-



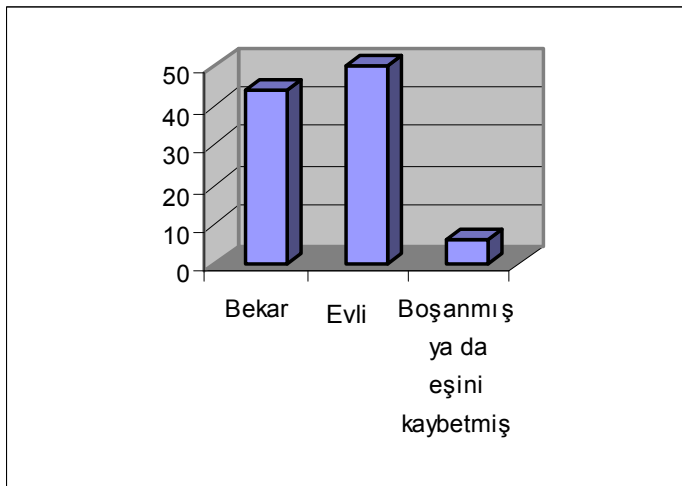
Şekil 1. Çalışanların yaşları



Şekil 2. Kadınların çalışmaya başlama yaşı



Şekil 3. Çalışan kadınların eğitim düzeyi



Şekil 4. Çalışan kadınların medeni durumu

nelinde oldukça yüksek bir geri dönüş oranı ile bu anketlerin %54,4'ü geri gelmiş olup, toplam 816 kişiyle anket yapılmıştır. Bu anket uygulamasından elde edilen veriler SPSS paket prog-

ramı ile analize tabi tutulmuş, tablolar ve frekans dağılımları yanında ilgili değişkenler arasında anlamlı bazı ilişkiler aranarak Ki-Kare değerleri hesaplanmıştır.

### 3. ARAŞTIRMA BULGULARI

#### 3.1. Çalışan Kadınların Yaşları

Ankete katılan 816 kişinin % 74'ünün yaşının, 34 yaş ve altında olduğu görülmektedir (Şekil 1). Ülkemiz nüfus piramidi içinde genç nüfus oranı fazla olduğundan, bu sonuç çok doğaldır.

#### 3.2. Kadınların Çalışmaya Başlama Yaşı

Çalışan kadınların % 10,8'inin 10-14 yaşları arasında çalışmaya başladıkları, %39,3'ünün 15-19 yaşları arasında çalışmaya başladıkları, %37,7'sinin 20-24 yaşları arasında çalışmaya başladıkları, %6,7'sinin 25-29 yaşları arasında çalışmaya başladıkları, %3,8'inin ise 30 ve üzeri yaşlarda çalışmaya başladıkları görülmektedir. Diğer bir deyişle, 20 yaşın altında işe başlayanların sayısı %77'dir. Bu sonuç, kadının genç yaşlarda iş hayatına atıldığı, sektöre girişte formel eğitim zorunluluğu olmamasının, bu sektöre genç yaşta girişleri olanaklı kıldığı görülmektedir.

#### 3.3. Çalışan Kadınların Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılan kadın çalışanların tamamının okur-yazar olduğu, bu kişilerin % 3,1'i okur-yazar iken, %24,4'ü ilköğretim mezunu, %22,7'si ortaokul mezunu, %33,6'sı lise ya da meslek lisesi mezunu, %7,8'i yüksekokul mezunu ve %8,2'si ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Sektöre girişte eğitimin zorunlu olması, genç, hatta çocuk denecek yaşta işe başlanmasını, dolayısıyla eğitime devam edilmemesine neden olmaktadır. Eğitim düzeyinin böylesine düşük olduğu bilindiğine göre, meslek içi eğitimin şart olduğu açıktır.

#### 3.4. Çalışan Kadınların Medeni Durumu

Çalışan kadınların %49,6'sı evli, %43,9'u bekâr ve %6,3'ü ise boşanmış ya da eşini kaybetmiştir. Uzun süreli ve hızlı tempoda çalışmayı gerektirdiğinden çalışma şartlarının çok ağır olduğu bu sektörde, çalışma yaşamı ile birlikte evliliğin sorumluluklarını yerine getirmek epeyce zor olmaktadır.

#### 3.5. Çalışan Kadınların Evlenme Yaşı

Evlenmiş olan kişilerin % 8,2'si 18 yaş ve daha küçük yaşta evlendiklerini, %25,9'u 19-22 yaşları arasında evlendiklerini, %16,1'i 23-26 yaşları arasında evlendiklerini, %5,3'ü ise 27 yaş ve üzerinde evlendiklerini belirtmişlerdir.

Çalışan kadının eğitim düzeyi ile evlenme yaşı arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun sonucunda, kadın işgücünün eğitimi ile evlenme yaşı arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ( $n = 810$ ,  $\chi^2 = 44,406$ ,  $sd = 10$  ve  $p = 0,000$ ) bulunmuştur. Buradan eğitim seviyesi düşük olan kadın işgücünün daha erken yaşta evlendiği görülmektedir.

### 3.6. Çalışmak İçin Birisinden İzin Alma Durumu

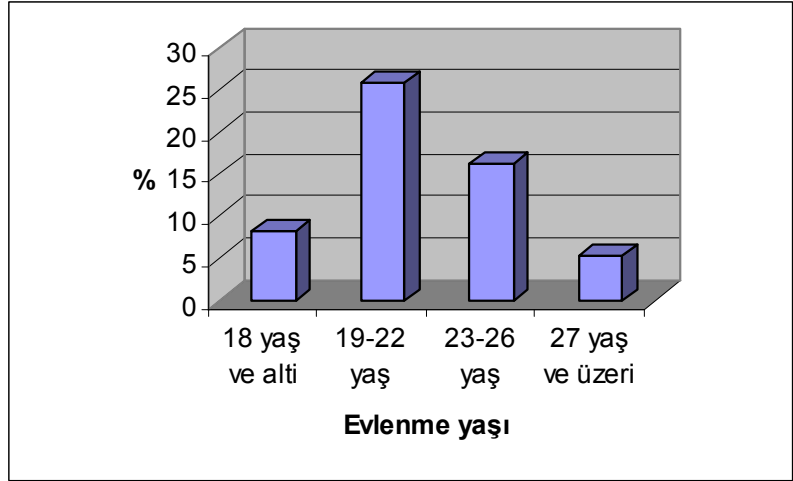
Bu soruya 807 kadın çalışan yanıt vermiştir. Bunların %20'si çalışabilmek için eşinden izin alması gerektiğini, %23,7'si çalışabilmek için babasından izin alması gerektiğini, %55,3 ü ise çalışmak için kimseden izin alması gerekmediğini belirtmiştir. Çalışan kadınların %43,7'sinin karar verme özgürlüğüne sahip olmadıkları, çalışabilmek için birisinden izin almaları gerektiği görülmektedir.

Çalışan kadının eğitim düzeyi ile çalışabilmek için birisinden izin almalarının gerekip gerekmediği arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun sonucunda, kadın işgücünün eğitim düzeyi ile çalışabilmek için birisinden izin alıp almaması arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ( $n = 449$ ,  $\chi^2 = 81,067$ ,  $sd = 15$  ve  $p = 0,000$ ) bulunmuştur. Buradan, eğitim düzeyi yüksek olan kadınların ortalama %70 gibi bir çoğunlukla, bu konudaki kararı kendilerinin verdiği görülmüştür.

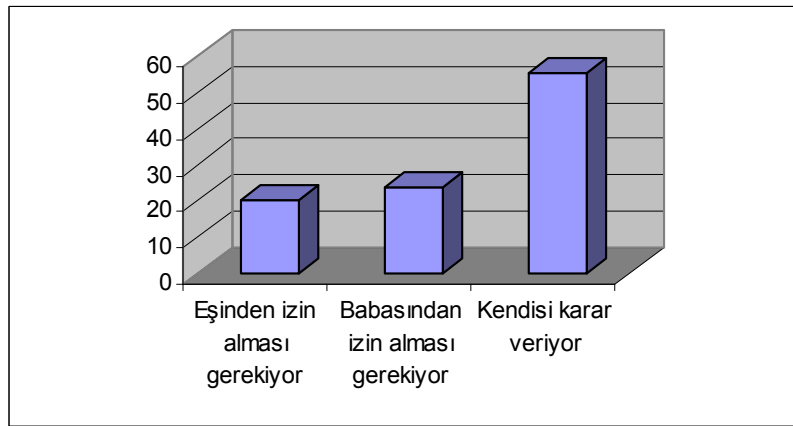
### 3.7. Yapılan İşin Niteliği

Araştırmaya katılan kadın çalışanların % 8,9'u overlok makinesi operatörü, %15,5'i düz dikiş makinesi operatörü, %4,6'sı reçme makinesi operatörü, %3'ü düz-overlok-reçme makinelerinin her üçünü de kullanan operatörler, %12,3'ü model-kalıp bölümünde çalışmakta, %7,7'si kesim bölümünde çalışmakta, %2,1'i kalite kontrol bölümünde çalışmakta, %5,1'i paketleme bölümünde çalışmakta, %2,1'i fason takipçisi olarak çalışmakta, %4,6'sı yönetici olarak çalışmakta, %24'ü ise diğer bölümlerde (iş hazırlık, ütüleme v.b gibi) çalıştığı görülmektedir.

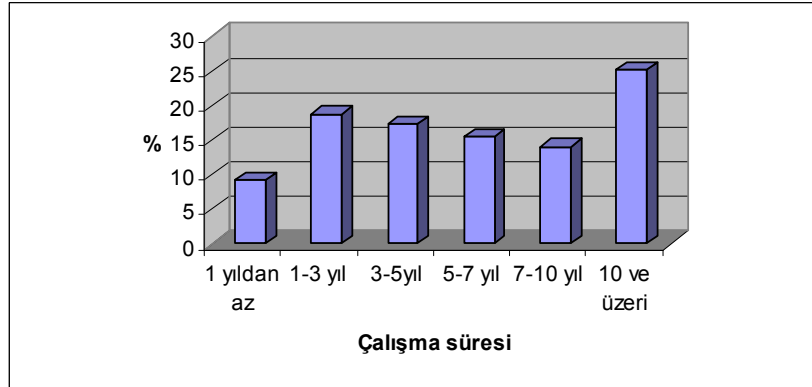
Sonuçlar incelendiğinde, ankete katılanların %32'sinin dikiş makinesi operatörü olduğu görülmektedir. İşletmelerin genel yapısı itibarıyla en yoğun kadın işgörenin dikim bölümünde olduğu görülmektedir. Bu ise hazır giyim işleminin dikim işlemi olmasından kaynaklanmaktadır.



Şekil 5. Çalışan kadınların evlenme yaşı



Şekil 6. Çalışmak için birisinden izin alma durumu



Şekil 7. Aynı işkolunda çalışma süresi

Kadının eğitim düzeyi yükseldikçe, kariyer açısından işteki konumu arasında da %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ( $n = 792$ ,  $\chi^2 = 13,178$ ,  $sd = 5$  ve  $p = 0,022$ ) bulunmuştur.

### 3.8. Mevcut İşkolunda ve Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi

Şekil 7 ve Şekil 8 incelendiğinde, araştırmaya katılan kadın çalışanların %49'u-

nun, 3 yıldan daha az süredir aynı işyerinde çalışmakta olduğu görülmektedir. Genelde bu sektörde çalışan kadınlar, yaptıkları işten çok az para kazandıkları, hiçbir ilerleme şanslarının bulunmadığı ve işin kendileri için çok monoton ve yorucu olduğu düşüncesiyle sık sık iş değiştirme eğilimindedirler (13).

Konfeksiyon işletmelerindeki farklı çalışma koşulları, farklı ücret politikaları,

sosyal imkanların farklı oluşu nedeniyle, sektörde işe giriş – çıkış hızının çok fazla ( yaklaşık % 50 – 60 ) olduğu da bilinmektedir.

### 3.9. Haftalık çalışma süresi

Anket çalışmasının uygulandığı firmaların tamamında vardiyalı çalışma yapılmamaktadır. Fakat firmalardan alınan bilgilerden günlük çalışma sürelerinin firmadan firmaya ve aynı firmada çalışılan güne göre değiştiği gözlenmiştir.

Ankete katılan kadın çalışanların %67,6'si haftalık çalışma süresinin 45-59 saat arasında olduğunu belirtirken, %21,3'sü ise haftalık çalışma süresinin 60-80 saat arasında değiştiğini belirtmiştir. Haftalık normal çalışma süresi 45 saat iken ankete katılan çoğunluğu fazla mesai ile çalışıldığı görülmektedir. Hem işyerindeki yoğun çalışma temposu, hem de ev hayatındaki sorumlulukların yerine getirilmesi, kadın işgörenler üzerinde çok fazla baskı oluşturmaktadır.

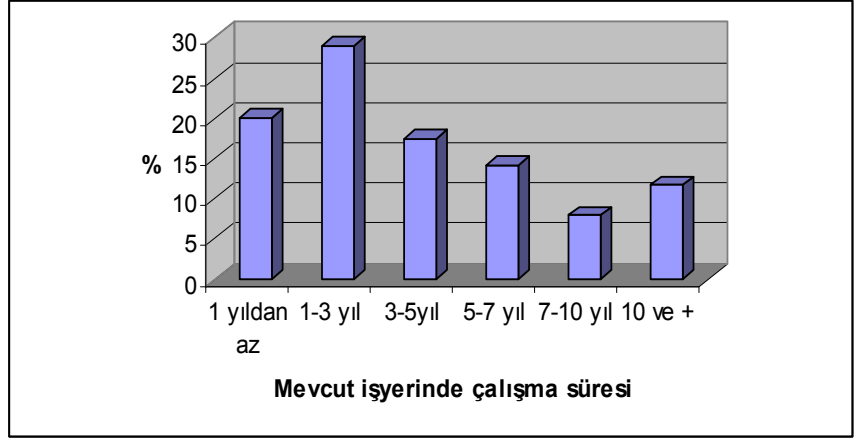
### 3.10. Çalışan Kadınların Aylık Gelirleri

Araştırmaya katılan kadın çalışanların % 37,4'ü 500 YTL ve daha az maaş almakta, %32,8'i 501-750 YTL arasında maaş almakta, %18,6'sı 751-1000 YTL arasında maaş almakta, %3,5'u 1001-1250 YTL arasında maaş almakta, %2,2'si 1251-1500 YTL arasında maaş almakta, %4'ü 1501-2000 YTL arasında maaş almakta, %1,5'u 2001 YTL ve üzerinde maaş almaktadır.

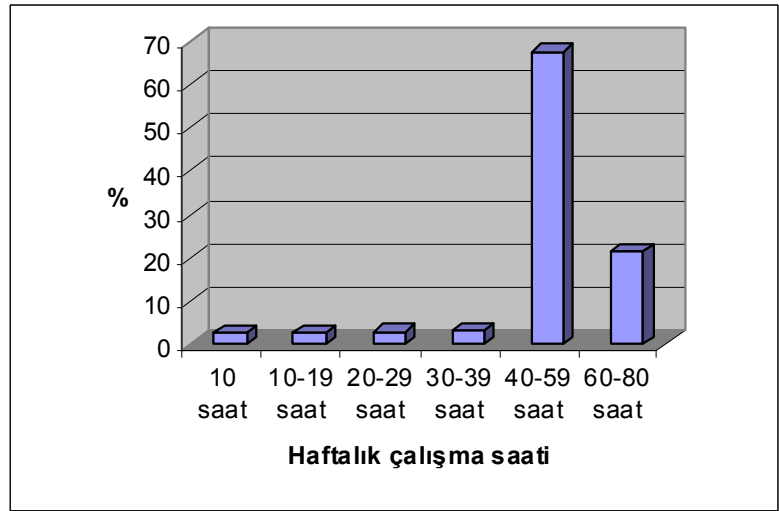
Kadın işgörenler, erkek işgörenlere göre nispeten daha az ücret almaktadırlar. Bu tutum genellikle yapılan işin niteliğinden ve koşullarından kaynaklanmaktadır. Yeni üretim sistemlerinde, bazı aşamalarda, nitelikli işgücüne de gereksinim vardır. Yeri, bir diğeri tarafından doldurulamayan işgücü, yeni üretim sisteminde becerileri doğrultusunda önem kazanmaktadır. Becerileri çok az olan işgücünün de pazarlık gücünün çok az olduğu bilinmektedir (13). Yani beceri arttıkça, gelir düzeyi de artmaktadır.

### 3.11. Çalışmaya Ne Kadar Süre Devam Edileceği

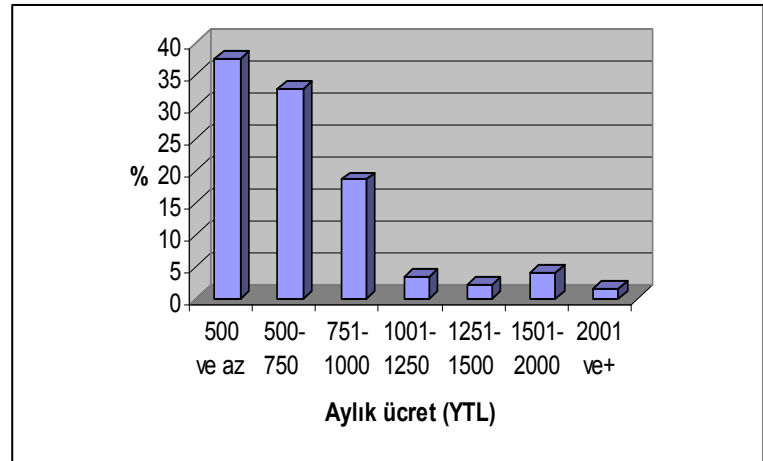
Araştırmaya katılanların % 51,7'si emekli oluncaya kadar çalışmaya devam edebileceklerini (A), %5,7'si çocukların eğitimi tamamlanuncaya kadar (B), 20,3'ü belli bir sosyal refaha ulaşmaya kadar (C), %10,7'si evleninceye kadar (D), %3,7'si kendi işini kuruncaya kadar (E) çalışmaya devam



Şekil 8. Mevcut işyerinde çalışma süresi



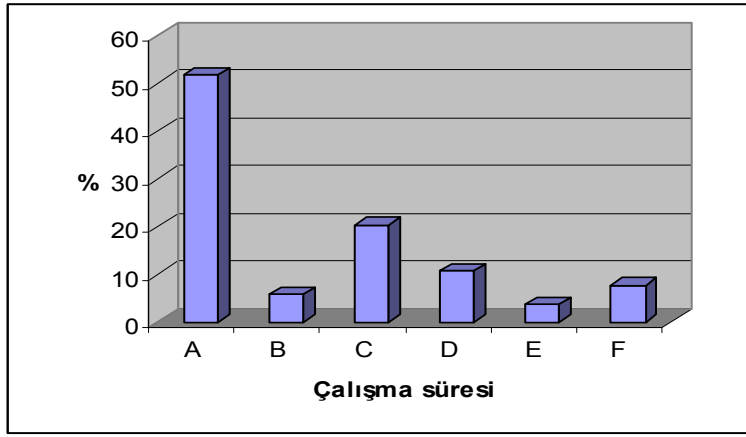
Şekil 9. Haftalık çalışma süresi



Şekil 10. Çalışan kadınların aylık geliri

edeceklerini belirtmişlerdir. Ankete katılanların %7,7'si ise işten ayrılmayı düşündüğünü (F) belirtmiştir. Bu sonuç, kadınların çalışmasının, temel-

de ekonomik nedenlere dayandığı düşüncesini desteklemektedir.



Şekil 11. Çalışmaya ne kadar süre devam edileceği

#### 4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Globalleşmeye bağlı olarak uluslar arası ticaretin genişlemesi ve standart ürünlerden çok, özelliği olan ürünlere talebin artması, mevcut üretim sisteminin değişen durumlara uyum sağlayamamasına neden olmuştur. Bu dönemde özellikle Japonya'da uygulanan esnek üretim biçiminin başarılı sonuç vermesi, diğer ülkelerin de üretim sistemlerini değiştirmelerine neden olmuştur. Özellikle esnekliğin, fason ilişkilerle tanımlandığı yeni üretim modellerinde, ağırlıklı olarak kadın emeği kullanılmaktadır.

Hazır giyim sanayindeki çoğu işin, sabır, titizlik, ince işe yatkınlık gerektirmesi ve monoton, kendini tekrarlayan, hareketlilik gerektirmeyen işler olması, kadınların da bu tür işlerde daha başarılı olduğuna inanılması açısından, bu sektörde daha çok kadın işgücü tercih edilmektedir (1).

Bu sektörde, çağdaş sanayileşme süreci içinde kadın işgücünün yapısını, konumunu ve demografik özelliklerini analiz etmek amacıyla yapılan çalışmada, kadının genç yaşlarda iş hayatına atıldığı, sektöre girişte eğitim zorunluluğu olmamasının, bu sektöre genç yaşta girişleri olanaklı kıldığı göz-

lenmiştir. Fakat 8 yıllık eğitimin zorunlu hale getirilmesi, hazır giyim sanayinde çocuk denecek yaşta çalışmaya başlanmasını engelleyebilmiştir.

Her ne kadar, çalışan kadının ekonomik özgürlüğüne kavuşmasının, kararlarını kendisi verebilmesi anlamına geldiği düşünülse de, ankete katılan kadın işgörenden büyük bir çoğunluğunun (%43,7), işe başlaması için, eşi ya da babasından izin alması gerekmektedir.

Hazır giyim üretiminde en fazla emek gerektiren işlemin dikim işlemi olduğundan, işletmelerin genel yapısı itibarıyla en yoğun kadın işgörenin dikim bölümünde olduğu görülmektedir. Fakat eğitim düzeyi yükseldikçe, işteki konumunun da yükseldiği görülmüştür.

Hazır giyim sektöründe, işe girişte eğitim zorunlu olmadığı için, kadın işgörenden genellikle düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Kadın işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe, aylık gelirin de yükseldiği görülmektedir.

Üretimin uluslar arası ve ulusal işbölümünde temel belirleyici, özellikle bu aşamalarda daha ucuz işgücüne ulaşma kaygısı olmaktadır. Dolayısıyla bu aşamalar, daha güvencesiz koşul-

larda ve daha ucuza çalıştırılabilecek emeğin talep edildiği ve kadın emeğine yönelik bir yapı sergilenmektedir. Çok erken yaşta çalışmaya başlayan, çok ağır şartlarda ve uzun saatler boyunca ve düşük ücretlerle çalıştırılan kadın işgörenden için birtakım önlemler alınmalıdır. Kadın işgücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesi, mesleki eğitime yönelik kurslar düzenlenmesi, işveren karşısında pazarlık gücünün de artmasını sağlayacaktır.

İşgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün Dünya'nın genelinde sergilediği artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasında daha çok sanayi sektöründe uygulanan koruyucu önlemlerin etkisi üzerinde en çok tartışılan konudur. Gerçekten özellikle kadınların fiziksel olarak güçsüz oluşu fikrinden kaynaklanan gece çalışma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yasağı gibi yasaklar sanayi sektöründe uygulanmaktadır. Bu koruyucu yasaklar yanında, kadının esas sorumluluğunun ev ve aile içinde olduğu fikrine dayanan ataerkil yapı ve bunu destekleyen çeşitli yasa ve düzenlemeler olduğu ve gerçek katılımın sağlanması için her alanda cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gerektiği düşünülmektedir (14). Yeni 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenlemeler, bu ayrımcılığa son verecek nitelikte olduğundan büyük önem taşımaktadır.

Gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler, karşılaştırıldığı zaman, aralarındaki en büyük farkın sosyal haklardaki farklılıklardan oluştuğu görülmektedir. Konfeksiyon sanayi de Türkiye'de ekonomik, teknolojik, ve nitelik açısından gelişimini tamamlamak üzere olup, sosyal yönden eksik kalmıştır. Sosyal sorumluluk ilkelerinin uygulanma düzeyinin artması, kadın çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlayacağı umulmaktadır.

#### KAYNAKLAR / REFERENCES

1. Eraydın A., 1999, "Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, ISBN 975-19-2302-6.
2. Gönüllü M., İçli G., 2001, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 25, No: 1, 81-100.
3. Koray M., Demirbilek S., Demirbilek T., 1999, "Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.
4. Koray M., 2000, *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
5. Aytaç S., Sevüktekin M., 2002, "Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No: 219.
6. Esin M. N., Öztürk N., 2005, "Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı", *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül Sayısı.

7. Ülger S., 2001, "28. Dönem Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye'de Kadına ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış", AB Sağlık Sektörü ile İlgili Makaleler, Araştırmalar ve Çeşitli Bilgiler, DSÖ Türkiye İrtibat Ofisi, www.un.org.tr./who/EU/Bülten EU New, HTM, 23.09.2005.
8. Hane Halkı İşgücü Araştırması 2008 Ocak Dönemi Sonuçları (Aralık 2007, Ocak, Şubat 2008), www.tuik.org.tr
9. Özer M., Biçerli K., 2003, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
10. Kurtulmuş, N., 1996, *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayıncılık, İstanbul.
11. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2006.
12. Newbold, P., 1995, "Statistics for Business and Economics", Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall , 4th edition .
13. Eraydın A., 2000, "Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayinde Üretim Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 27 (1-2), 91-117.
14. Adakale Demirhan F.E., Ekonomi M., 2005, "Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler", *İTÜ Mühendislik Dergisi*, Cilt:4, Sayı:5, S. 55-67

*Bu araştırma, Bilim Kurulumuz tarafından incelendikten sonra, oylama ile saptanan iki hakemin görüşüne sunulmuştur. Her iki hakem yaptıkları incelemeler sonucunda araştırmanın bilimselliği ve sunumu olarak "Hakem Onaylı Araştırma" vasfıyla yayımlanabileceğine karar vermişlerdir.*



**IITAS 2010**  
**XII. ULUSLAR ARASI İZMİR**  
**TEKSTİL&HAZIR GİYİM SEMPOZYUMU**  
**28-30 EKİM 2010 İZMİR**  
[www.iitas.ege.edu.tr](http://www.iitas.ege.edu.tr)



Ege Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Tekstil Mühendisliği Bölümü 28-30 Ekim 2010 tarihleri arasında Çeşme'de yapılacak olan 12. Uluslar arası İzmir Tekstil & Hazır Giyim Sempozyumu (IITAS)'nu bildirmekten onur duyuyoruz.

Sempozyumun amacı tekstil ve hazır giyim sektörlerinde hizmet verenler, mühendisler, akade-misyenler ve tekstil alanındaki bütün araştırmacıların buluşması, fikir alışverişinde bulunmaları ve profesyonel iş ilişkileri kurulması için bir platform sağlanmasıdır.

### 2010 IITAS'IN KONULARI

- Lifler
- Eğirme, Dokuma, Örme, Bitim İşlemleri – Boya & Baskı, Dokusuz yüzey Teknolojileri,
- Hazır Giyim Üretimi
- Proseste yeni gelişmeler
- Tekstil Makineleri
- Tekstil Kimyası
- Teknik Tekstiller
- Akıllı ve İnteraktif Tekstiller
- Fonksiyonel Tekstiller
- Biyoteknoloji Uygulamaları ve Medikal Tekstiller
- Yeni Tekstil Materyalleri
- Ekoloji ve Çevre
- Konfor ve Sağlık
- Tekstil Testleri
- Simulasyon ve Modelleme
- Enerji Yönetimi
- Tekstilde E-Ticaret
- Tedarik Zinciri Yönetimi
- Tekstil Tasarımı ve Moda
- Tekstil Eğitimi

Ayrıntılı bilgi için lütfen iletişime geçiniz:  
 Doç. Dr. E. Perin AKÇAKOCA KUMBASAR  
 Tel / Fax: 0 232 388 9222  
[iitas2010@mail.ege.edu.tr](mailto:iitas2010@mail.ege.edu.tr)