

DİYARBAKIR İLİNDE ÖZEL SEKTÖR BÜNYESİNDEKİ KADIN İSTİHDAMININ ANALİZİ

Bahar BURTAN DOĞAN* M.Refik KORKUSUZ** M.Yusuf ÇELİK***

Öz:

Kadınlar çalışma ortamında istihdam, ücretlendirme ve çalışma statüsü bakımından ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına ve ulusal çalışma yasalarında açıkça ifade edilen hükümlere rağmen, yasaların uygulanmasındaki aksaklıklar, toplumların önyargıları, kanıksanmış eğilimleri ve tatbikatlarının çalışma hayatına yansımaları nedeniyle söz konusu ayrımcılık halen varlığını sürdürmektedir. Ülkelerin kalkınmaları için kritik bir önemi haiz olan kadın istihdamında yaşanan sıkıntılar, düşük istihdam ve ücret düzeyleri başta olmak üzere çok sayıda olumsuz iktisadi ve sosyal sonuçlara yol açmaktadır.

Bu çalışma, Diyarbakır'da özel sektörde çalışan kadınların ekonomi ve sosyal sorunlarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan anket tarama modeli dâhilinde il merkezinde özel sektörde çalışan 361 kadınla yüz yüze görüşülerek uygulanmış ve elde edilen sonuçlar değerlendirilerek genelleştirilmiştir.

Bu meyanda, Kolmogorov-Smirnov testi çerçevesinde yapılan analiz, ücretin dağılımının çoğunlukla asgari ücret alındığını, kayıt dışı istihdamın % 9 civarında olduğu ($p<0.001$), eğitim düzeyinin lise ve üniversite mezunlarının lehine çoğunluk gösterdiğini ve işgücüne katılma oranının eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak yükseldiğini ortaya koymaktadır ($p<0.001$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre ise; ücret ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında pozitif ve önemli bir korelasyon olduğu ($r_s=0.554$; $p<0.001$), çocuk sayısı ve eğitim düzeyi arasında hesaplanan korelasyon katsayısının ise negatif ve önemli bir korelasyon düzeyinde olduğu görülmektedir ($r_s=-0.252$; $p=0.03$).

Anahtar kelimeler: Kadın, İstihdam, Bölgesel Kalkınma, İşsizlik, Çalışma Sorunları

* Yrd. Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, bahar@dicle.edu.tr

** Prof. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, rkorkusuz@hotmail.com

*** Prof. Dr., Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi, Temel Tıp Bilimleri Bölümü, Biyoistatistik & Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı, yusufo@dicle.edu.tr

**THE ANALYSIS OF WOMEN EMPLOYMENT IN PRIVATE
SECTOR IN DİYARBAKIR PROVINCE**

Abstract:

Women incur discrimination in working environment in terms of employment, charging and working status. Despite International Labour Organization (ILO) standards and decrees expressed explicitly in national labour laws, discrimination still subsists due to malfunctions in application of laws, reflections of societies' prejudices, inured trends and applications to working life. The inconveniences in women employment, which has got a critical importance for the countries' development, lead to many negative economic and social results, particularly low employment and wage levels.

This study is executed for determinatining women employees' economic and social problems working in private sector in Diyarbakır. Survey was applied to 361 women working in province's center in private sector by talking face to face within the screening model and results obtained were generalized and evaluated.

Concordantly, analysis fulfilled within framework of Kolmogorov–Simirnov test exposes wage distribution is generally around minimum wages, illicit work is around % 9 ($p<0.001$), education level is in countenance of high school and university graduates and employment participation rate increases paralel to the rise in education level ($p<0.001$). According to correlation analysis, it is seen that there is a positive and significant correlation between education level and wage variables ($r_s=0.554$; $p<0.001$), correlation coefficient calculated between children number and education level is negative at an important level ($r_s=-0.252$; $p=0.03$).

Keywords: Women, Employment, Regional Development, Unemployment, Working Problems.

GİRİŞ

Globalleşen dünyada kadınların durumunu tespit etmek üzere bir karşılaştırma yaptığımızda, kadınlarımızın toplumsal ve hukuki statüleri İslam Ülkeleri ve birçok 3. Dünya ülkelerine göre iyi, hatta hukuki statüleri bakımından çok daha iyidir. Ancak üyesi olduğumuz Avrupa Konseyi ülkeleri açısından maalesef en gerideyiz. Batıda bilgi, kadınların statülerinin yükselmesinde ve erkeğe eşitlenmesinde rol oynadığı halde ülkemizde durum tersine olmuştur. Her ne kadar Tanzimat ile beraber eğitim olanaklarına sahip olan kadınlarımız da bir takım taleplerde bulunmaya başlamışlar ise de bunlar çok mütevazı idiler; ancak eş seçiminde, çocuklar üzerinde velayet hakkı kullanımında ve boşanmada söz sahibi olmak isteği gibi en doğal insan haklarını kullanma talepleri bile erkekleri dehşete düşürüyordu. Özetle söylemek gerekirse, ülkemizde kadının durumu Cumhuriyet döneminde Atatürk ve yakın çevresinin başlatıp sürdürdüğü Hukuk Devrimi ile düzelmiş, kadına tanınan haklar erkeğe yakın eşit hukuki statü onun toplumsal statüsünü de yükseltmiştir (Gürkan, 2000: 38).

Kadınların ekonomiye artan oranda dâhil olmalarının geçtiğimiz yüzyıl boyunca işgücü piyasalarında en kayda değer değişim olduğunun altını çizen Goldin, ABD’de kadınların modern ekonomik rollerinin dört ayrı aşamada ortaya çıktığına, bu aşamaların 19. Yüzyılın sonları–1920’ler, 1930’lar–1950 (dönüşüm devri), 1950–1970’lerin ortaları ve sonları (devrimin kökleri aşaması) ile 1970’lerin sonlarından günümüze kadar uzanan “Sessiz Devrim” dönemi olduğuna, bu dönemlerden üçünün evrimsel, sonuncusunun ise devrimsel karakteristiklerinin ön plana çıktığına işaret etmiştir (Goldin, 2006: 1–2).

Kadınları çalışma yaşamına iten en önemli faktörlerin başında, hiç kuşkusuz ekonomik sebepler gelmektedir. Öncelikle iyi bir eş ve anne olmaları beklenen kadınlar, çalışma yaşamına da katılmaları ile birlikte kendilerini bir rol çatışmasının ortasında bulmakta ve genellikle de hem ailesi hem de işvereni için elinden gelenin en iyisini yapmak durumunda olması nedeniyle de “Süper Kadın Sendromu”nu tecrübe etmektedirler.

Uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle erkek işgörenlerin alternatifi olarak görülen kadın işgörenler, çalışma yaşamı içerisinde işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe

eşit ücret ödenmemesi ve kadına yönelik cinsel taciz gibi sırf kadın olmaktan dolayı birçok sorunla karşı karşıyadır.

Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılarına çıkan en önemli sorun, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadınlar çocukluk yıllarından itibaren çalışma yaşamında yer almayacakmış gibi yönlendirilmekte ve eğitim almaları aileleri tarafından engellenerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerde yetişmelerine fırsat tanınmamaktadır. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun, evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı ülkemizde (İlkkaracan, 1998: 286) kadın iş görenlerin işgücüne katılımları ile ilgili istatistiklere bakıldığında bu durum daha net biçimde anlaşılmaktadır (Yılmaz vd., 2008: 93).

Çoğunluğunu bekâr kadınların oluşturduğu 12–19 yaş grubu kadınlarda işgücüne katılımın yüksek olduğu, 20–24 yaş arasında katılımın en yüksek düzeye ulaştığı ve evlilik ile çocuk doğumuna bağlı olarak 30’lu yaşlarda işgücüne katılımın düştüğü görülmektedir. Kadınların çocuklarını büyüttüğü dönem olarak algılanan 35–44 yaşları arasında işgücüne katılım oranının bir kez daha yükseldiğini ve emeklilik döneminin başladığı 50’li yaşlardan itibaren de sürekli olarak düştüğünü söylemek mümkündür (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2001: 78).

Türkiye’de Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren eğitimin önemi anlaşılmış ve bu konuda büyük reformlar yapılmıştır. Ancak henüz okullaşma oranında istenilen düzeye gelinemediği görülmektedir. Kız çocuklarının eğitim hizmetlerinden tam olarak yararlanmasını engelleyen bazı sebepler bulunmaktadır. Erkek çocukları kızlara göre önde tutan geleneksel önyargılar, ailelerin içerisinde bulunduğu ekonomik güçlükler ve bununla bağlantılı olarak tercih yapmak durumunda kalınması halinde önceliğin erkek çocuklara verilmesi, kız çocuklarından ise ev işlerinde yararlanma isteğinin ağır basması, kızların bir an önce evlendirilmesine eğitimden fazla önem verilmesi, okullardaki fiziksel yetersizlikler ve ulaşım güçlükleri vb. sair imkânsızlıklar bu sebeplerden bazılarıdır. 2009 yılı itibariyle Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 26 iken dünya ortalaması yüzde 51,6; ülkemizde kadınların istihdam oranı yüzde 22,3 iken dünya ortalaması yüzde 48, Türkiye’de kadınların işsizlik oranı yüzde 14,3 iken dünya ortalaması yüzde 7’dir [International Labour Organization (ILO), 2010: 46–50, Türkiye İstatistik Kurumu Web Sitesi, “İşgücü İstatistikleri”, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/ isgucu.zul>, Erişim: 27/05/2012].

I) TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Ülkemizde kadınların istihdama katılmaları tıpkı Dünya genelinde olduğu gibi sancılı bir süreçten geçmiştir. Türkiye Cumhuriyeti kadın konusuna ilişkin olarak Dünyada istisnai ve özgün bir tarihsel deneyim yaşamıştır. Kadınların ilerlemelerine ve güçlenmelerine ilişkin olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2010: 1). Türkiye'nin bu alandaki tarihsel deneyiminin daha iyi anlaşılabilmesinin sağlanması amacıyla kadın istihdamı Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki kategori dâhilinde dönemselleştirilmiştir.

A) Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türk toplumlarında erkeğin egemen olduğu ataerkil bir aile yapısı vardır. Bu nedenle aile kurumunun sürdürülmesinde erkek ailede evin geçimini sağlama görevini üstlenirken kadına da ev işlerini yapma, çocuklara bakma ve büyütme gibi görevler bırakılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik yapısı başta tarım ve hayvancılık olmak üzere, ticaret el ve ev sanatlarına dayanmaktaydı. İmparatorluğun bu ekonomik yapısı XIX. yüzyıl başlarına kadar sürmüştür. Bu dönemde, imparatorluğun ekonomik yaşamında bir hareketlilik ve gelişme gözlenmektedir. Atölyelerin yerlerini fabrikalar almakta ve sanayileşme batılılaşma akımı çerçevesinde girişilen çabalarla geliştirilmeye çalışılmaktadır (Kaya, 2008: 32). Sanayi Devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünleri satma işlerini gerçekleştirmek üzere hizmet sektöründe de yer aldıkları görülmektedir. Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. Ancak, niteliksiz kadın işgücü yine bu dönemde uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Yılmaz vd., 2008: 91). Böylece ülkemizde kadının iş yaşamına girişi, bu dönemde kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı dokumacılık alanında olmuştur (Yörü,2009: 353). Tanzimat hareketiyle birlikte Osmanlı İmparatorluğu'nda Avrupa'dan esinlenen bir dizi reformun gerçekleştirildiği görülmektedir. Batı uygarlığına gerçek yöneliş ve alıştırmaları da bu dönemde başlamıştır. Avrupa'da ortaya çıkan her ideolojik hareket, er ya da geç, kısmen

birbiri üzerine binerek kısmen de eski İslam görüşünün yerini alarak, yeni bir etik görüşün olduğu Osmanlı İmparatorluğu'nda yankılanmasını buluyordu. Tanzimatla başlayan çağdaşlaşma hareketi çerçevesinde Türk kadını gerek düşünce alanında, gerekse doğrudan doğruya siyasi ve toplumsal haklar yönünde ciddi adımlar atabilmiştir. Bu gelişmeler ancak, söz konusu dönemlerin düşünce yapılarının ve ideolojik kalıplarının içinde anlam kazanabilmektedir (Sağ, 2001: 16). Tanzimat'la birlikte kadın eğitimi önem kazanmış, ... Böylece kadının çalışma yaşamına girişi, yine geleneksel rollerinin bir uzantısı olan hemşirelik, öğretmenlik meslekleri yoluyla olmuştur (Yörü, 2009: 353). Tanzimat döneminde kadın istihdamı bakımından kilometre taşı sayılabilecek nitelikteki olaylar, 1843'te Tıbbiye mektebi bünyesinde kadınların ebelik eğitimi almaya başlaması, 1847'de kız ve erkek çocuklara eşit miras hakkı tanıyan İrade-i Seniye'nin yayımlanması, 1856'da köle ve cariye alınıp satılmasının yasaklanması, 1858'de arazi kanunnamesinde mirasın kız ve erkekler arasında eşit olarak paylaşılacağı hükmünün yer alması, 1858'de kız rüştiyelerinin açılması, 1869'da kadınlar için ilk sürekli yayın olarak nitelenen (haftalık) Terakk-i Muhadderat dergisinin yayımlanması, 1869'da kızların eğitimine ilk kez yasal zorunluluk getiren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'nin yayımlanması, 1870'te kız öğretmen okulu Dar-ül Muallimat'ın açılması, 1871'de Mecelle'nin uygulanması için çıkarılan Hukuk-ı Aile Kararnamesi ile evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması, evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması, zorla evlendirmelerin geçersiz sayılması şeklinde özetlenebilir (Brown Üniversitesi Türk Kültür Topluluğu Web Sitesi, <http://students.brown.edu/Turkish/old/Gelenler/Kadin%20Haklari.pdf>, Erişim: 27/05/2012).

1913 ve 1915 yıllarında ilk kez yapılan sanayi sayımları, kadın işçilerin cumhuriyet öncesi dönemde İmparatorluk içindeki sayısal ve oransal dağılımları ile ilgili genel bir düşünce ortaya koymaktadır. Buna göre; 1913 yılında gıda sanayinde erkek çalışanlar kadın çalışanların yaklaşık iki katı iken, 1915 yılında erkek çalışanlar kadın çalışanlardan yaklaşık % 30 daha fazla bir istihdama sahip duruma gerilemiştir. 1913 yılında pamuk ipliği imalatı ve pamuk dokumacılığında erkek ve kadın istihdamı birbirine eşit iken, 1915 yılında kadınların bu sanayi kolunda istihdamı erkekleri geçerek % 55'lik seviyeye ulaşmıştır. Son olarak ham ipek imalatında 1913 yılında kadınların erkeklere göre çok daha yüksek oranlarda istihdam olanağı bulunduğu gözlenmektedir (Kadın % 95, Erkek % 5) (Kaya, 2008: 33).

Türkiye’de kadının işgücü piyasasıyla tanışması, emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında artmıştır. (Berber ve Eser, 2008: 3).

B) Cumhuriyet Sonrası Dönem

1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile Mustafa Kemal Atatürk’ün önderliğinde Türk toplumunun yeniden yapılandırılması için devrimler yapılmış, 1924 Anayasası ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile kanunlar nezdinde kadın erkek eşitliği sağlanmıştır. 1930’da kabul edilen Belediye Kanunu ile kadınlara seçmen olarak seçime katılma hakkı tanınırken, 1934 yılında kabul edilen yasa değişikliği ile de kadınlara Millet Meclisi seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. 24 Nisan 1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile yetişkin işçilerle birlikte kadın ve çocuk işçilerin de çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalışma yaşamında haklarını koruması sağlanmaya çalışılmış, fakat bu kanunda ücret eşitliği ilkesine ilişkin herhangi bir düzenleme sağlanamamıştır. Ülkemizde 23 Haziran 1937 tarihinde 3229 sayılı kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 45 numaralı sözleşmesi imzalanmıştır. 1945 yılında kabul edilen İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçiler ilk kez sosyal güvenceye kavuşmuşlardır. 1961 Anayasası ile kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesi sağlanmış, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş uzun yıllar yürürlükte kalan bu kanun, yerini 10 Haziran 2003 tarihinde kadın erkek eşitliğine dayalı 4857 sayılı yeni İş Kanunu’na bırakmıştır (Yörü, 2009: 354).

Kadınların işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II. Dünya savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve

kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

Kadınların aktif nüfus içindeki oranı 1927 yılında % 35,10 iken, bu oran çok kısa bir sürede, 1935 yılında % 57,60'a çıkmıştır. Bu oranlar en yüksek düzeyine 1955 yılında % 72,01 oranı ile ulaşmıştır. Ancak bu değer 2008 yılı Temmuz ayında % 27,2 değerine gerilemiştir. 1927 yılı rakamları ile 2008 yılı rakamları karşılaştırıldığında aktif nüfus içerisindeki kadın nüfus oranında düşüş yaşandığı gözlenmektedir. Bir de, ekonomik yönden çalışan kadınların büyük çoğunluğunun nitelik gerektirmeyen ücretsiz tarım işçisi olarak çalıştıkları göz önüne alındığında, durumun ciddiyeti daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de toplumun sosyo-ekonomik gelişimine bağlı olarak kadınların mesleklerinin çeşitlendiği görülmektedir. Bununla birlikte 1927'den 2006'ya kadar kadınların meslek kollarına dağılımlarının büyük oranlarda azalmakla birlikte, hala çoğunluğunu oluşturan sektörün % 48,5 ile tarım sektörü olduğu görülmektedir. (Kaya, 2008: 34).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasının sebepleri:

- a. Tarım sektörünün istihdamdaki payının büyüklüğü,
- b. İstihdamdaki kadınların daha çok ücretsiz aile işçisi olması,
- c. Bazı bölgelerde kentleşmenin yeterince sağlanamamış olması,
- d. Medeni durumları,
- e. Kültürel alışkanlıklar ve gelenekler (Murat, 1999: 311) şeklinde sıralanabilir.

Türkiye'de kadının temelde ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılması kentlerde ücretli çalışmaya doğru dönüşmekte, ancak sayısı yine de sınırlı kalmaktadır. Ekonomik faaliyetlere göre istihdam edilen kadınların yaklaşık yarısının toplum hizmetleri ve kişisel hizmetler alanında yer aldığı ve daha sonra yapım endüstrisi ve toptan perakende ticaret, otel ve lokantalar gibi üç sektörde yoğunlaştıkları görülmektedir (Kaya, 2008: 35).

II) GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİNDE KADIN İSTİHDAMI

Düşük eğitim seviyesi, töre gereği berdel ve kuma olayları, istihdam olanaklarının yetersizliği, kalifiye eleman kıtlığı ve bölgenin temel karakteristiklerinden biri olan fazla çocuk sahibi olma bölge kadınlarının en önemli sorunlarıdır. Ayrıca bölge normlarının kadına yüklediği roller konusunda biraz daha tutucu olması, kadını geleneksel işleri olan sadece ev işleri ve çocuk bakımına yönelmesine zorlamaktadır. Bu nedenle bölge kadını iktisadi hayattan soyutlanıp eve hapsolmektedir. Hane halkı sayısı ortalamasının 7 olduğu bölgede ailelerde nüfus planlaması yapılmamaktadır. Kadın doğurabildiği kadar çocuk doğurmakta ve ekonomik faktörler de buna eklenince çocuklar küçük yaşta sokakta çalıştırılmaya mahkum edilmektedir.

TÜİK'in işgücü istatistikleri değerlendirildiğinde, bölgede kadınların işgücüne katılım oranı 2009'da % 9,7 iken, 2010 yılında % 12,4'yi bulmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranı ise Türkiye genelinde % 27,6'dır. İşgücüne katılımı engelleyen sebeplerden birisi de kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesidir. Evlenen kadın iş hayatından soyutlanmakta, enerjisini ev işleri ve çocuk bakımına sarf etmektedir. 2010 yılı itibarıyla Güneydoğu Anadolu Bölgesinde kadınların istihdam oranı % 12'dir ve bu oldukça düşük bir orandır. Türkiye genelinde kadınların istihdam oranı % 24'tür. Fakat AB'nin 2000'de kabul edilen Lizbon stratejisinde 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranının % 60 düzeyine çıkarılması öngörülmüştür. Bu oranın kısa vadede yakalanması da mümkün olmamıştır. 2009'da 27 AB ülkesinin ortalaması % 58,4'tür. Danimarka, Hollanda, İsveç, İzlanda, Norveç ve İsviçre'de bu oran % 70'lerin üzerine çıkmıştır (Eurostat web sitesi, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do; jsessionid=9ea7d07d30eea651cf0ca4d74b60b81dce8601615c94.e34OaN8PchaTby0Lc3aNchuMbxuPe0?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>, Erişim: 27/05/2012).

Bölgede kız çocukları gerek ataerkil aile yapısı, gerek bir takım dini, gerekse de ekonomik sebeplerden dolayı okula gönderilmemektedir. Böylece kadınlar vasıfsız eleman konumunda olmaktadır. Bölgede en çok görülen istihdam alanlarından biri de ücretsiz aile işçiliğidir. Bölgenin sanayi bölgesi olmaması, vasıfsız işçilerin çokluğu ve tarım alanlarının büyüklüğü dolayısıyla, istihdam edilenler içindeki en büyük pay her zaman tarımın olmuştur.

TÜİK'in Güneydoğu Anadolu Bölgesi iktisadî faaliyet koluna göre istihdam verileri çerçevesinde 2004'te % 75'i bulan tarım sektörünün toplam istihdama oranı, 2010'da % 53 düzeyindedir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların toplam istihdama azami oranı, 2006, 2007 ve 2009 yıllarında % 11'e ulaşmıştır. 2010 yılında istihdam edilenlerin % 47'sinin lise altı eğitilmiş ve % 26'sının okur-yazar olmayan olması (TÜİK web sitesi, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25, Erişim: 27/05/2012) kadınların vasıfsız işlerde çalıştırıldığına göstergesidir. Yine istihdamda kadınların karşılaştıkları olumsuzluklardan bir diğeri ücrette ayrımcılıktır.

III) DİYARBAKIR İLİNDE KADIN İSTİHDAMI

A) Araştırmanın Önemi, Amacı ve Hipotezleri

Kadın istihdamının artırılması, kadınların kendileri, aileleri ve toplumun bütünü için oldukça kritik önem taşımaktadır. Bir ülkenin kalkınmışlık seviyesinin en temel göstergelerinden biri şüphesiz ki kadınların istihdam düzeyi ve sektörel dağılımıdır. Ülkenin büyümesine ve toplumsal refahın artmasına katalizör etkisi yapan kadın istihdamı ve kadınların gelir elde etmesi, hane halkının gelirlerine doğrudan etki etmesi nedeniyle hayat koşullarının düzelmesini ve yaşam kalitesinin artmasını, daha iyi eğitim koşullarını, daha yüksek beşeri sermaye düzeyini ve yoksulluğunun azalmasını da beraberinde getirmektedir.

Uluslararası deneyimler, kadınlar ile erkekler arasında daha fazla ekonomik eşitlik sağlanması ile yoksulluğun azaltılması, daha yüksek gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH) ve daha iyi yönetim arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2009: 4). Kadınların sosyo – ekonomik gelişimleri, işgücüne katılım oranları ile doğru orantılıdır. Çünkü kadının çalışma hayatına atılması onlara sadece ekonomik bağımsızlık kazandırmakla kalmamakta, kendilerine olan güvenlerini ve sosyal saygınlıklarını da artırarak aileleri içerisindeki konumlarını güçlendirmektedir. Ayrıca kadınların iktisadî yaşamda belirli bir yere gelmeleri, sosyal alanda da söz sahibi olmaları sonucunu doğurmaktadır.

Kadınların erkeklere bağımlı olmaktan çıkarılarak kendi ayakları üzerinde durabilmelerinin koşullarının başında onların çalışma hayatına katılmalarının sağlanması gelmektedir. Sahip olduğu kritik önem dolayısıyla kadın istihdamının her yönüyle irdelenmesi ve kadınların çalışma yaşamına

katılımlarının tüm boyutlarıyla analizi zorunlu bir konuma yükselmektedir. Bu husus, ülkemizin kalkınmışlık seviyesi bakımından en geri kalmış bölgelerinden biri olan Güneydoğu Anadolu Bölgesi geneli ve bölgenin en tanınmış şehirlerinden Diyarbakır özeli bağlamında da yoğun bir şekilde görülmektedir. Dolayısıyla da bu meselenin analizi, Türkiye'nin genelini derinden etkileyen sorunların çözümü ile ilgili alternatiflerin geliştirilmesine yardımcı olabilecektir.

Bu perspektiften hareketle araştırmamızın amacı, Diyarbakır'da özel sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamı içerisinde hangi sorunlardan ne ölçüde etkilendiklerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle konuyla ilgili pilot anket çalışması yapılmış ve bu kapsamda elde edilen verilerden hareketle hipotezlerin test edilmesi hedeflenmiştir. İlgili hipotezler sırasıyla özel sektörde istihdam edilen kadınların eğitim düzeyi ile yaşam koşullarını etkileyen ücret ve istihdama katılım düzeyi arasında doğru, çocuk sayısı arasında ise ters yönlü bir ilişki olduğu şeklindedir. Diğer taraftan, ankette yöneltilen sorularla çalışanların yaşından eğitim düzeyine, medeni halinden çocuk sayısına, çalışma sebebinden çalışan kadın olarak aile içindeki konumuna, işyerindeki cinsel tacizden çalışan kadınların kendilerine vakit ayırma konusuna, çocukları ile ilgilenme durumuna kadar geniş bir yelpazeye uzanan sorulara ait cevapların tespitine çalışılmıştır. Ayrıca bu kadınların çocuklarının eğitimine ilişkin düşüncelerine, kadın çalışanların mevcut yasalara ve sözleşmelere bakış açılarına, çalışma yaşamında en çok problem olarak gördükleri hususlara, işyerinde kadın-erkek ayrımına, aldıkları ücretlere ve ücreti verdikleri kimselere ilişkin kendilerinden bilgi alınmıştır. Bunun yanı sıra, kadınlarımızın aile içindeki durumuna, siyasetle ilgilerine ve sendikalar konusundaki yaklaşımlarına kadar olan konulara ilişkin durumların da tespit edilmeye çalışılması amaçlanmıştır.

B) Araştırmanın Metodolojisi

1) Araştırma Modeli, Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Çalışmada, Diyarbakır'da özel sektörde kadın istihdamının karakteristik özelliklerinin belirlenmesi ve genel geçerli bir takım yargılara varılması amacıyla, evrenden seçilen bir grup üzerinde tekil ya da ilişkisel taramalara olanak sağlayan genel tarama modeli ve bu model dâhilindeki kesit alma yönteminden istifade edilmiştir.

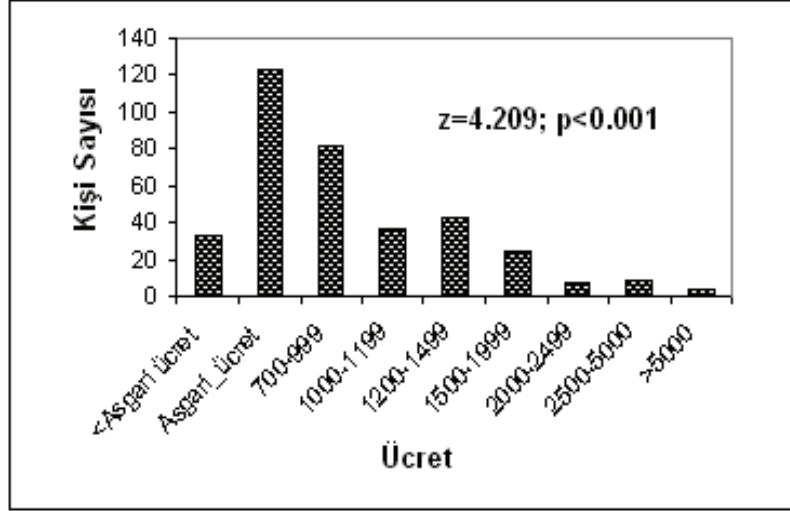
Örneklem seçilen 361 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Bu bağlamda Diyarbakır il merkezinde özel sektörde çalışan aktif sigortalı kadın sayısının Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü ile yapılan yazışmalar sonucunda 14.879 olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme, söz konusu belirlenen popülasyondan küme örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Küme örneklemede ilk adımda popülasyon heterojen kümelere ayrılmıştır. Popülasyonu oluşturan Diyarbakır ili saha olarak harita üzerinde sosyo-ekonomik açıdan heterojen olacak dört ayrı kümeye bölünmüştür. Her kümeden varyasyonun elemine olacağı şekilde bireyler rastgele örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Sonuçta tüm popülasyonda varyasyonun elemine olduğu örnek hacmi 361 kadın olarak belirlenmiştir. Ankete katılan 361 kadının %29'u (104) sağlık, %25'i (92) eğitim, %10'u (37) finans geri kalanı da ticaret, sanayi, kültür-sanat sektörlerinde çalışmaktadır.

2) İstatistiksel Analiz

Çalışmamızda sürekli değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ortalama ve standart sapma (SD) değerleri ile gösterilmiştir. Çapraz tabloların analizinde Yates düzeltmeli ve Pearson Khi-Kare testi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımı varsayımı Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiştir. Değişkenler arasında korelasyonlar Spearman Rank Korelasyon yöntemi ile hesaplanarak görsel dağılımı grafikte sunulmuştur. İki grup ortalama değerlerinin karşılaştırılmasında Student's t testi kullanılmıştır. Hipotezler çift yönlü olup, $p < 0.05$ ise istatistiksel olarak anlamlı sonuç kabul edilmiştir. İstatistiksel analizler SPSS 15.0 for Windows paket programı kullanılarak yapılmıştır.

3) Bulgular ve Anket Sonuçları

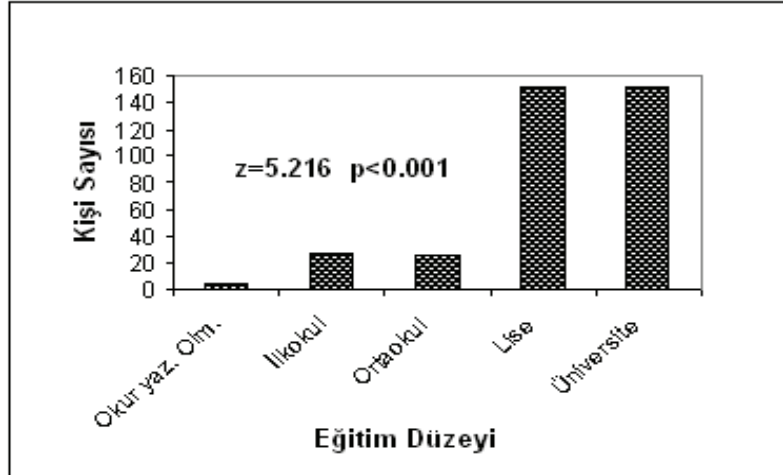
Araştırmaya katılan toplam 361 kadının aldığı ücret dağılımı Grafik:1'de verilmiştir. Grafik incelendiğinde alınan ücretin dağılımının Kolmogorov-Smirnov testine göre çarpık bir dağılım olduğu görülmektedir ($z=4.209$; $p < 0.001$).



Şekil : 1

Araştırmaya Katılan Toplam 361 Kadının Aldığı Ücret Dağılımı

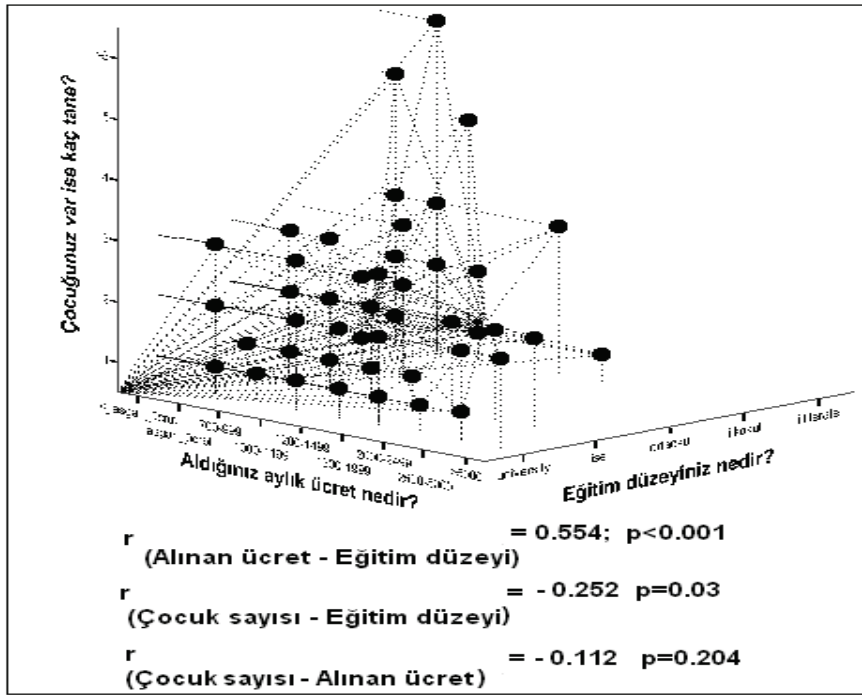
Eğitim düzeyi ve kişi sayısı dağılımı Grafik:2’ de sunulmuştur. Grafik incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov testine göre eğitim düzeyi dağılımının çarpık bir dağılım olduğu gözlemlenmektedir ($z=5.216; p<0.001$).



Şekil : 2

Araştırmaya Katılan Toplam 361 Kadının Eğitim Düzeyi Dağılımı

Çalışmanın tarama modeli dahilinde gerçekleştirilen bir araştırma olması nedeniyle eğitim düzeyi, gelir ve çocuk sayısı değişkenlerinin önemli ağırlıkta olması düşünülerek bu değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Spearman Rank Korelasyon yöntemi ile hesaplanmıştır. Bu korelasyonların dağılımı Grafik:3'te sunulmuştur.



Grafik : 3

**Araştırmaya Katılan Evli Kadınların Ücret, Eğitim Düzeyi,
Çocuk Sayısı İlişkisi**

Grafik:3'ün sonuçları incelendiğinde alınan ücret ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında pozitif ve önemli bir korelasyon olduğu bulunmuştur ($r_s=0.554$; $p<0.001$).

Çocuk sayısı ve eğitim düzeyi arasında hesaplanan korelasyon katsayısının ise negatif ve önemli bir korelasyon olduğu görülmüştür ($r_s=-0.252$; $p=0.03$).

Çocuk sayısı ve alınan ücret arasında hesaplanan korelasyon katsayısı negatif ancak önemli olmayan korelasyon olduğu görülmüştür ($r_s=-0.112$; $p=0.204$).

Tablo:1
Araştırmaya Katılan 361 Kadının “İşinizi Nasıl Buldunuz?” Sorusuna Verdiği
Cevapların Eğitim Düzeyi İle Karşılaştırılması

İşi nasıl buldunuz?	Eğitim Düzeyi				Toplam
	Okur-yazar	İlkokul-Ortaokul	Lise	Üniversite	
Sınav	1 (%2,1)	1 (%2,1)	8(%17)	38 (%78,7)	48(%100)
Yakın aracılığıyla	3 (%1,9)	25(%15,7)	77(%48,4)	54(%34)	159(%100)
İlan	1(%1,3)	12(%16)	37(%49,3)	25(%33,3)	75(%100)
Diğer	2(%2,5)	14(%17,7)	28(%35,4)	35(%44,3)	79(%100)
Toplam	7(%1,9)	52(%14,4)	150(%41,7)	151(%41,9)	361(%100)

$$\chi^2 = 35.51 \text{ p} < 0.001$$

Eğitim düzeyi dikkate alındığında, işe giriş şekli ile eğitim düzeyi arasında önemli farklılık olduğu bulunmuştur ($\chi^2 = 35.51 \text{ p} < 0.001$).

Tablo:1'in sonuçları incelendiğinde, ankete katılan 361 kadın çalışandan yakın aracılığıyla iş bulan 159 kişi olduğu görülmüştür. Bunların % 48,4'ü liseyi bitirmiş olup, % 34' ü üniversite mezunudur. Sınavla iş bulan 48 kadın arasında en yüksek oran, % 78,7'yle üniversite mezunlarıdır. Ankete katılan ilan aracılığıyla iş bulan kadınların sayısı 75 olup, en yüksek orana 37 kişiyle lise mezunları arasında rastlanmaktadır. İlanla başvuru yaparak girenlerin sayısı olan 75 ile tesadüfen işi bulanların sayısı olan 79'un birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Öte yandan; Diyarbakır ilinde özel sektörde kadın istihdamına yönelik uygulanan anket kapsamında elde edilen verilerin analizler neticesinde çarpıcı birtakım sonuçlara da ulaşılmıştır. Örneğin anket sonuçları, özel sektörde çalışan kadınların 30'lu yaşlardan sonra işi bıraktığını göstermektedir. Yaşları 18 ile 24 arası olanların oranı % 36, 25 ile 30 arası olanların oranı ise % 41'dir.

Ankete katılanların yarısı, aldığı eğitim ile yaptığı iş arasında bir bağlantı olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlantıyı biraz olarak ifade edenlerin sayısı da 40'tır (% 11). Çalışanların % 64'ü bekârdır. Dul çalışanların oranı ise % 3 gibi oldukça düşük bir seviyededir. Çocuk sahibi olanların sayısı %

33'tür. Çocuğu olanların %41'i tek çocuk sahibi, %45'i de 2 çocuk sahibidir. % 11'lik kısmın 3 çocuğu var iken, çocuk sayısı 4, 5 veya 5'ten fazla olanlar da birer kişidir.

Çocuğu olanların % 46'sı çocuklarına akrabalarının baktığını söylemiştir. % 14'ü kreşe bırakırken, % 12'si ise bu sorunu bakıcıyla çözmüştür. Görüştüğümüz kadınların % 60'ı çalışan bir kadın için ideal çocuk sayısının 2 olduğunu belirtmiştir. Ayrıca çalışan kadının hiç çocuk sahibi olmaması gerektiğini savunan kadınların sayısı 19 gibi düşük bir seviyededir.

İşyerinde ayırım olduğunu belirten 100 kadından % 43'ü bu ayırımın kadınların daha zor terfi ettirilmesi konusunda, %30'u daha az ücret ödeme konusunda, % 15'i kadınların daha çok çalıştırılması konusunda ve % 11'i ise daha az izin kullandırılması konusunda olduğunu belirtmektedir.

Kadınların çalışma sebebi genelde ekonomik sebeplerden kaynaklanmaktadır. Ankete cevap verenlerin %46'sı ekonomik nedenlerden dolayı çalışmaktadır. % 25'inin gelecekte daha iyi bir yaşantı sağlamak için çalıştığı göz önüne alındığında, çalışmada ekonomik faktörlerin etkisinin büyük olduğu görülmektedir. % 9'u meslek sevgisi, % 8'i evde durmaktan sıkıldığı, % 11'i yıllarca aldığı eğitimin boşa gitmemesi ve 2 kişi de ailesi çalışmasını istediği için çalışmaktadır.

İstismarlar ve gösterilen tepkiler bağlamında ise; 20 kişi işyerinde istismara uğradığını belirtmiştir. 13 kişi ise bu soruyu cevaplandırmak istememiştir. İstismara uğrayanlardan 11'i sözlü taciz, 5'i aşk teklifi, 1'i fiziksel tacize maruz kaldığını ifade etmiştir. Geri kalanı ise bu konuda konuşmak istememiştir. Bu sonuçlardan hareketle çalışan kadınların bir bölümünün işyerinde tacize uğradığı anlaşılmaktadır.

İstismar durumu ile karşı karşıya kalındığında verilecek tepki, tamamına yakınında sessiz kalmayıp mutlaka birilerine bildirme şeklindedir. Soruya cevap verenlerin % 54'ü işten ayrılıp işverene karşı yasal haklarını kullanacağını, % 32'si durumu işyerindeki üst makamlara bildireceğini, % 14'ü durumu ailesine bildireceğini söylemiştir.

Kadınların kendilerine ve ailelerine vakit ayırma durumları ile ilgili verilere göre, anketin katılımcılarının % 46'sı kendine hiç vakit ayıramıyor iken, kısmen vakit ayırabilenlerin oranı % 42'dir. Soruya olumlu cevap verenlerin oranı ise % 12'dir. Aileye vakit ayırmada ise durum benzerdir. %

41'i bu konuda olumsuz cevap verirken, % 46'sı kısmen de olsa ailesine vakit ayırabilmektedir. Evet cevabı ise % 13 dolaylarındadır.

Eşle vakit geçirme yönünden, bekârların olmadığı grupta da durum yine değişmemektedir. % 17'lik eşyle vakit geçirebilen kısma karşılık, % 37'lik vakit geçiremeyen ve % 46'lık bazen vakit geçirebilen kesimler vardır.

Eşle vakit geçirememeye sebepleri bakımından, eşyle vakit geçiremeyenlerin bunun temel sebebinin iş saatlerinin uzun olmasından kaynaklandığını düşünmektedir. Bu nedeni ileri sürenleri oranı % 49'dur. Ayrıca işten eve geldiğinde çok yorgun olmasını gerekçe gösterenlerin oranı % 23 ve eşinin çalışma saatlerinin uzun olmasını gerekçe gösterenlerin oranı da % 18'dir.

Çocukların eğitimi ile ilgilenme açısından ise anket katılımcılarının %41'i olumlu cevap vermiş, %35'i ise biraz ilgilenebildiğini söylemiştir.

Çalışan kadınların kadının çalışmasına bakışları bağlamındaki verilere göre, kadının mutlaka çalışması gerektiğini savunan % 52'lik ve ekonomik sebepler gerektiriyorsa çalışması gerektiğini savunan % 38'lik kesim bulunmakta, buna karşılık, kadının asla çalışmaması gerektiği savunan % 10'luk bir kesim de mevcudiyetini korumaktadır.

Yasaların kadın haklarını koruma düzeyi hakkında yöneltilen soruları yanıtlayanların % 12'si olumlu, % 35'i de korumanın kısmen olduğunu ifade etmiştir. Yarısından fazlası ise (% 53) haklarının korunmadığına inanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesindeki haklar hakkında bilgi düzeyi ve sözleşmede kadına tanınan haklar hakkındaki bilgi oranı bakımından, %15'lik kesim bu haklardan haberdar olduğunu, % 31'i ise bu konuda kısmen bilgisi bulunduğunu ifade edilmektedir. Yarısından fazlasının da (% 54) bu konuda bilgisinin olmadığı tespit edilmiştir.

“Çalışma bakanı olsanız kadın çalışanları korumak için öncelikli olarak ne yapardınız?” sorusuna verilen cevaplar çalışan kadınların ilk olarak hangi durumlardan muzdarip oldukları hakkında bilgi vermektedir. Böyle bir durumda çalışma saatlerini azaltacağını söyleyenlerin oranı % 25, emeklilik süresini düşüreceğini söyleyenlerin oranı % 21, hafta sonunun tatil olmasını sağlayacağını söyleyenlerin oranı ise % 16'dır. %11'lik kısım “İş güvenliğini sağladım” der iken, seçeneklerin hepsini yapardım diyenlerin oranı ise % 10'dur.

Çalışma hayatında ayrımcılıkla ilgili olarak, anketi cevaplayanların % 42'sinin çalışma hayatında kadın ve erkek çalışanlar arasında haksız yere ayırım yapıldığına, % 23'ü ise bu haksız ayırımın kısmen yapıldığına inanmaktadır.

Çalışma hayatında haksız ayrımlara son verilmesi için yapılması gerekenler konusunda ise, kadınların bilinçli hareket etmeleri gerektiğini savunanların oranı % 57 olmuştur. % 25'i ise bu konuda umutsuz olduğunu, bu tür ayrımları önlemenin imkânının olmadığını söylemiştir. % 14'lük kesim ise bu ayrımların kadınların siyasete aktif katılımıyla çözülebileceğini düşünmektedir.

En çarpıcı bulgulardan biri de sendikaya üye olmada elde edilmiştir. Soruyu cevaplayanların sadece % 5'i sendikaya üyedir. Sendikaya üye olanlardan ise sendikasıdan memnun olmayan bulunmamaktadır.

Kadının en önemli problemi algısı ile ilgili olarak da kadının en büyük sorununu eğitim yetersizliği olarak görenlerin oranı % 51'dir. % 13'ü bu sorunun dayak, % 12'si taciz ve tecavüz, % 12'si cinsel ayrımcılık ve % 11'i de işsizlik olduğunu düşünmektedir.

4) Bulgular ve Diğer Sonuçların Yorumlanması

Araştırmanın katılımcılarının ücret düzeylerine ilişkin veriler, çoğunluğun asgari ücret civarında ücret aldığını göstermektedir. Bu durum da kadınların genellikle vasıfsız veya vasat işlerde çalıştırıldıklarına dair öngörülerini desteklemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyine ilişkin veriler ise çoğunluğun lise ve üniversite mezunu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular da özel sektörün işe alırken eğitim düzeyine önem verdiğine ve işgücüne katılma oranının eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak yükseldiğine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, eğitim düzeyi arttıkça ücret artmaktadır. Kadınlar bakımından özel sektör istihdamının daha kalifiye ve yüksek eğitimli işgücüne açık olduğu da rahatlıkla söylenebilecektir.

Eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğuna dair hipotez de anket sonuçlarına göre çocuk sayısının önemli derecede azalması sayesinde doğrulanmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça kadınlar işgücüne daha fazla katılmakta, dolayısıyla çocuk sahibi olmanın

alternatif maliyeti artmaktadır. Bu tespit eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak bölgedeki nüfus artışının kontrol altına alınması ve kişi başına milli gelirin artması gibi dolaylı sonuçları da beraberinde getirebilecektir.

Alınan ücretin çocuk sayısı ile negatif bir ilişkide olmasına rağmen önemli ölçüde bir korelasyona rastlanmaması ise, alınan ücretin çocuk sayısını etkilemediği veya bir başka deyişle daha az ya da fazla ücretin daha az ya da çok çocuk sahibi olunmasını fazlaca etkilemediği şeklinde yorumlanabilecektir.

İş bulma yöntemi ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik verilerin analizi, bölgedeki güçlü akraba ilişkilerinin işe girişler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe sınavla işe giriş artmaktadır.

Anketin en çarpıcı sonuçları arasında yer alan kadınların erken yaşta işten ayrılmalarında en fazla çocuk sahibi olma veya çocuk büyütme gibi değişkenlerin etkili olduğunu söylenebilecektir. Diğer taraftan çalışan kadınların çocuklarının bakımında en fazla akrabalarından istifade etmeleri, bölgedeki akrabalık ilişkilerinin halen dahi güçlülüğünü koruduğuna yönelik savları destekler niteliktedir.

Kendine, eşe, aileye ve çocuklara vakit ayırma bakımından elde edilen sonuçlar, çalışma temposunun çalışanları yordüğünü ve bu yüzden de kendilerine, ailelerine veya eşlerine yeterince vakit ayıramadıklarını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, çalışan kadınların vakitlerinin önemli bir bölümünü çocuklarının eğitimine ayırdıkları görülmektedir.

Araştırmanın katılımcılarının çalışan kadınların kendine tanınan haklardan haberdarlıkları ve yasaların kadın haklarını korumadaki yeterlilik düzeyleri ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar dahilinde ortaya çıkan bir başka çarpıcı sonuç ise; anılanların büyük bölümünün haklarından haberdar olmadıkları ve yasaların kendi haklarını korumada yeterli olduğuna inanmamalarıdır.

Çalışan kadınların kadının çalışmasına bakışları bağlamındaki veriler, kadının iş hayatında aktif olması gerektiği yönündedir.

Öte yandan, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması için büyük çoğunluğun kolektif hareket etme isteği kadınların gelişmiş bir toplum yapısına özlem duyduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca anket sonuçlarından, özel sektörde çalışan kadınların büyük bölümünün beşeri sermayenin çalışma hayatındaki öneminin bilincinde oldukları da anlaşılmaktadır.

SONUÇ

İktisadî kalkınmasını sağlamak isteyen bir ülke için en önemli ve kritik faktör, hiç kuşkusuz ki iyi eğitilmiş ve verimli hale getirilmiş nitelikli insan gücüdür. Ülkelerin uluslararası piyasalarda rekabet gücü elde edebilmesi için, nitelikli ve iyi yetişmiş bir insan gücü olan beşeri sermayeye sahip olması olmazsa olmaz bir koşuldur. Nitelikli beşeri sermaye oluşturulması veya insan gücünün bilgi ve becerisinin artırılması, ancak ve ancak eğitim yoluyla mümkündür. Üretime ve verimliliğin artırılması suretiyle iktisadî gelişmeye eğitim yoluyla katkı sağlanabilmektedir. Bu da güçlü eğitim sistemlerinin hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Kadınlar ve kız çocukları eğitim fırsatlarından erkeklere oranla daha az yararlanmakta, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık devam etmektedir. Oysa kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamakla mümkün olacaktır. Kadınların istihdama erişimlerinin iyileştirilmesi, sadece kadınların kendi gelişimine ve refahına katkı sağlamakla kalmayıp ülkenin ekonomik potansiyelini de arttıracaktır.

Kadınların çalışma hayatına girmesinin bireysel faydaları maddi ve manevi olabilmektedir. Maddi faydaları, kişisel gelirden yaşanan artıştır. Manevi faydaları arasında kişinin özgüvenin gelişmesi sosyal ilişkilerinin olumlu etkilenmesi sayılabilmektedir.

İstihdam piyasasında cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlerin başında mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılması gelmektedir. Ancak, eşitlikçi yasal reformlar her ne kadar cinsiyet ayrımı yapanların baskılarının elimine edilmesi için olmazsa olmaz ilk adımlar olsa da, bu adımın ayrımcı ve eşitsiz uygulamaların tüm türlerinin kökünün kurutulmasında tek başına yeterli olmadığı bilinmektedir (KEIG, 2009: 2, http://www.wwhr.org/files/keigpolicy_reportweb.pdf, Erişim: 27/05/2012).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı AB'nin oldukça gerisindedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ise bu rakam Türkiye ortalamasından dahi oldukça geri bir konumdadır. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren atılan tüm adımlara ve yaşanan müspet gelişmelere rağmen, Güneydoğu Anadolu Bölgesi genelinde kadının toplumsal statüsünün bir türlü istenilen seviyelere getirilemediği görülmektedir. Kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadınların toplumsal

yaşamda daha fazla aktif görev üstlenmelerinin ve bir ülkede nüfusun kazanç elde etmek amacıyla ekonomik faaliyetlerde bulunan bölümü anlamına gelen aktif nüfusa katılım oranlarının artırılması amacıyla başta eğitim alanı olmak üzere çok boyutlu faaliyetler sürdürülmesi gereklidir. Bölgesel kalkınmanın gerçekleştirilmesinde kadınların işgücüne katılımının artırılması gerekmektedir. Bu meyanda bölgede;

- Kadın emeğinin istismar edilmesini önlemeye yönelik olarak işgücü piyasasına eşit derecede katılımları sağlanması,
- Yeni iş ve istihdam alanları da göz önünde bulundurularak, tarım dışı sektörlerin ve evde, bilgisayar üzerinden part-time çalışma usullerinin araştırılması suretiyle çalışmak isteyen kadınlara alternatif gelir elde etme imkânları sunulması cihetine gidilmesi,
- Kadınların kendi el emekleriyle ürettikleri ürünleri pazarlama ve elde ettikleri gelirleri yatırıma dönüştürmeleri noktasında eğitimler verilmesi,
- Çalışan kadınların çocuklarını bırakabileceği kreşler oluşturulması,
- Kayıt dışı istihdamın engellenmesi amacıyla kadın istihdam eden işverenlerin ödemesi gereken primlerin en azından belli oranının devletçe karşılanarak çalışan kadınların teşvik edilmesi,
- Kadınlara yeni gelir elde etme olanakları sağlayan mikro kredi yönteminin yaygınlaştırılması,

önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- BERBER, Metin ve ESER, Burçin Yılmaz (2008), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10 (2), s. 1–16.
- BROWN ÜNİVERSİTESİ TÜRK KÜLTÜR TOPLULUĞU Web Sitesi, <http://students.brown.edu/Turkish/old/Gelenler/Kadin%20Haklari.pdf>, Erişim: 27/05/2012)
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (2009), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi”, Rapor No: 48508–TR.
- GOLDIN, Claudia (2006), “The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education, and Family”, Richard T. Ely Lecture, American Economic Association, <http://www.economics.harvard.edu/faculty/goldin/files/GoldinEly.pdf> (Erişim: 14/02/2012).
- GÜRKAN, Ülker (2000), “Türkiye’de Kadının Toplumsal ve Hukuki Statüsü”, Hukukta Kadın Sempozyumu, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, (Ankara: İlkiz Ofset Matbaacılık), s. 38–44.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (2010), Global Employment Trends, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120471.pdf (Erişim: 27/05/2012).
- İLKKARACAN, İpek (1998), “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, (İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları), s. 285–302.
- KADININ STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2001), Türkiye’de Kadın 2001, (Can Matbaacılık, Ankara),
- KAYA, Sait (2008), “Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar–I”, İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni (İzmir), s. 28–35.
- KEIG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi - Women’s Labor and Employment Initiative Platform) (2009), “Women’s Labor And Employment In Turkey: Problem Areas and Policy Suggestions”, <http://www.wwhr.org/files/keigpolicyreportweb.pdf> (Erişim: 27/05/2012).
- MURAT, Sedat (1999), “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı”, Prof. Dr. Nusret Ekin’ in Anısına Makaleler (Ankara: Kamu- İş Yayınları).
- ÖZER, Mustafa ve BİÇERLİ, Kemal (2003), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (1), s. 55–85.
- SAĞ, Vahap (2001), “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (1), s. 9–23.
- YILMAZ, Abdullah, BOZKURT, Yavuz ve İZCİ, Ferit (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (2), s. 89–114.

YÖRÜ, Halime Atıl (2009), “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, Türk Kütüphaneciliği Dergisi, 23 (2), s. 351–365.

EUROSTAT Web Sitesi (Eurostat web sitesi, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do;jsessionid=9ea7d07d30eea651cf0ca4d74b60b81dce8601615c94.e34OaN8PchaTby0Lc3aNchuMbxPe0?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>, (Erişim: 27/05/ 2012)

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TUIK) Web Sitesi, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (Erişim: 27/05/2012).

