

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU KESİMİNDE ÇALIŞAN KADININ ETKİNLİĞİ
(SAKARYA ÖRNEĞİ)

73145

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeliha KÖKSAL

73145

**Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER**

Tez Danışmanı : Prof.Dr. Cihangir AKIN

Haziran 1998

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU KESİMİNDE ÇALIŞAN KADININ ETKİNLİĞİ
(SAKARYA ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeliha KÖKSAL

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER

Bu tez, ~~14.9.98~~ 14.9.98 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı
Prof.Dr. Cihangir AKIN

Jüri Üyesi
Prof.Dr. Adem UĞUR

Jüri Üyesi
Yrd.Doç.Dr.Mahmut DEMİRKAN

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

ÖNSÖZ

Eski toplumlardan günümüze kadar kadın konusu değişik açılardan incelenmiştir. Kadın erkek eşitliği üzerine yoğunlaşan çalışmalar artık insan hakları çerçevesinde ele alınmaktadır.

“Kamu Kesiminde Kadın İstihdamının Etkinliği (Sakarya Örneği)” konusunu Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri sınırları içerisinde incelemek üzere, beni bu çalışmaya yönlendiren ve çalışmamın sonlandırılmasında desteğini esirgemeyen Sayın Hocam Prof.Dr. Cihangir AKIN’a teşekkürlerimi bir borç bilirim. Ayrıca tez çalışmalarım ve anketin düzenlenmesinde büyük yardımlarını gördüğüm Sayın Yrd.Doç.Dr. Bülent BAYRAKTAR’a, Araştırma Görevlisi Tuncay GÜLOĞLU’na ve Bölüm hocalarıma teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Eğitimi ve Tez çalışmalarım esnasında destek ve yardımlarından dolayı eşim Turgut KÖKSAL, çocuklarım Merve Cansu ve Mehmet Bilge’ye teşekkür ederim.

Haziran 1998

Zeliha KÖKSAL

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA</u>
ÖNSÖZ.....	i
KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
TABLolar.....	vi
TÜRKÇE ÖZET.....	viii
İNGİLİZCE ÖZET.....	ix
GİRİŞ.....	1
1. KADIN İSTİHDAMININ DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DEKİ DURUMU	5
1.1. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMI.....	5
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	5
1.1.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası.....	6
1.2. TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN	11
1.2.1. Türk Kadın Haklarının Tarihi Gelişimi	11
1.2.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	13
1.2.3. Cumhuriyet Dönemi	16
1.2.3.1. Liberal Bireyci Dönem	18
1.2.3.2. Devletçilik Dönemi.....	19
1.2.3.3. İkinci Dünya Savaşı ve Sonrası Dönem.....	20
2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE ETKİNLİĞİ.....	23
2.1. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ	23
2.1.1. Kadın İşgücünün Yapısı	23
2.1.1.1. İşgücüne Katılım ve İstihdamdaki Yeri	23
2.1.1.2. Sektörlere Göre İşgücü Yapısı.....	26
2.1.1.3. Meslek Gruplarına Göre Kadın İşgücü.....	30
2.1.1.4. Meslekteki Mevki Bakımından İşgücü	33

2.2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI	34
2.2.1. İş Bulmada Karşılaşılan Güçlükler	34
2.2.2. Ücret Farklılıkları.....	35
2.2.3. Meslekte İlerlemede Eşitsizlik.....	37
2.3 KADININ ÇALIŞMA ETKİNLİĞİNE TESİR EDEN UNSURLAR	38
2.3.1. İşletme Açısından.....	40
2.3.1.1. İşyerinin Yönetim ve Organizasyonu	40
2.3.1.2. Fiziki İmkanlar	40
2.3.1.3. Teknolojik Düzey ve Gelişmeler.....	41
2.3.1.4. İş Tatmini ve Motivasyonu	42
2.3.2. Endüstri ilişkileri Açısından.....	43
2.3.2.1. Kadın işgücü istihdamı	44
2.3.2.2. Kadın işgücü ve İşveren İlişkileri.....	45
2.3.2.3. Ücret ve ödüllendirme politikası	48
2.3.2.4. Kamu personeli için tanınan genel haklar.....	49
2.3.3. Sosyo-Kültürel Konumu	55
2.3.3.1. Eğitim-Öğretim	60
2.3.3.2 Kadının siyasi ve sosyal konumu	71
3. KADININ ETKİNLİĞİ ÜZERİNE SAKARYA'DA YAPILAN BİR ARAŞTIRMA	74
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	74
3.2. ARAŞTIRMA MODELİ	75
3.3 TANITICI BULGULAR.....	76
SONUÇ.....	100
KAYNAKLAR.....	104
ÖZGEÇMİŞ.....	109

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GB	Gümrük Birliği
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketi
İK	İstatistiklerle Kadın
İK	İş Kanunu
m	Madde
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TODAİE	Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
Türk-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

SEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1	İşgücü göstergeleri,Kır.....27
Şekil 2.2	İşgücü göstergeleri,Kent.....28
Şekil 2.3	İktisadi faaliyetlere göre istihdam edilenler.....29
Şekil 2.4	Mesleği olmayan kadın nüfus dağılımı.....30
Şekil 2.5	Okuma yazma bilmeyenlerin oranı.....63
Şekil 2.6	Okuma yazma bilenlerin oranları.....64
Şekil 2.7	Meslek eğitimi politikası.....69

TABLolar LİSTESİ

<u>No</u>		<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1	Gelir grupları itibariyle işgücündeki kadın katılım oranları.....	11
Tablo 2.1	İşgücüne katılım oranları Türkiye.....	25
Tablo 2.2	Sayım yılı, cinsiyet ve iktisadi faaliyet kollarına göre çalışan nüfus yüzdesi.....	26
Tablo 2.3	Sayım yılı cinsiyet ve işe göre iktisaden faal olan nüfus yüzdesi.....	32
Tablo 2.4	Sayım yılı, işteki duruma göre çalışan nüfusun yüzdesi	33
Tablo 2.5	Eğitim düzeyine göre son çalıştığı işten ayrılma nedeni.....	45
Tablo 2.6	Kamu sektöründeki kadın memurların hizmet sınıfına göre dağılımı.....	51
Tablo 2.7	Cinsiyete göre şehir ve köy nüfusu.....	55
Tablo 2.8	Medeni durum ve cinsiyete göre nüfus.....	58
Tablo 2.9	Okuryazarlık ve cinsiyete göre nüfus	62
Tablo 2.10	Son öğretim kurumu ve cinsiyete göre okuryazar nüfusu.....	65
Tablo 3.1	Deneklerin yaş gruplarına göre dağılımı.....	72
Tablo 3.2	Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımı	73
Tablo 3.3	Deneklerin öğrenim durumlarına göre dağılım.....	73
Tablo 3.4	Çalıştığı yerdeki unvanı.....	74
Tablo 3.5	Yaşamının büyük kısmını geçirdiği yer.....	75
Tablo 3.6	Eşin eğitim durumuna göre dağılımı.....	75
Tablo 3.7	Eşinin görev unvanına göre dağılımı.....	76
Tablo 3.8	Eşi yaşamını büyük kısmını nerede geçirdine göre dağılımı.....	77
Tablo 3.9	Aile kimlerden meydana geliyor.....	77
Tablo 3.10	Deneklerin çocuk sayısına göre dağılımı.....	78
Tablo 3.11	Çocuğun bakımını üstlenen kişilere göre dağılımı.....	79
Tablo 3.12	Ailede kaç kişi çalışıyor.....	79
Tablo 3.13	Aylık gelir durumuna göre dağılımı.....	80
Tablo 3.14	Maaştan başka ek gelir var mı?.....	80
Tablo 3.15	Deneklerin işgücü hareketliliğine göre dağılımı.....	81
Tablo 3.16	Çalışma hayatında kesintinin olup olmadığının dağılımı.....	81
Tablo 3.17	Çalışma hayatına ara verildiyse nedenine göre dağılımı.....	82
Tablo 3.18	Çalışmaya ara verme nedeni için ücretsiz izin kullanıldı mı?.....	82

Tablo 3.19	Bir yılda kullanılan izin, rapora ilişkin bilgiler.....	83
Tablo 3.20	Deneklerin, çalışma hayatı hakkındaki yargıları.....	83
Tablo 3.21	Kadınların en önemli çalışma nedeni.....	84
Tablo 3.22	Çalışanlara göre günlük verimli çalışma süresi dağılımı.....	85
Tablo 3.23	Çalışanlara göre, verimli çalışmama nedenleri.....	86
Tablo 3.24	İş hayatında kadın erkek ayrımı değerlendirilmesi.....	86
Tablo 3.25	İşyerinde kadın-erkek ayrımı var ise nedeni.....	87
Tablo 3.26	Yönetici olsaydı kadın çalışan tercih eder miydi.....	87
Tablo 3.27	Cevap hayır ise nedeni.....	88
Tablo 3.28	İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliği.....	88
Tablo 3.29	Çalıştığı işyerinde bir sendikaya üye olup olmadığı.....	89
Tablo 3.30	Sendika nedir?.....	90
Tablo 3.31	Mesleği seçme nedeni.....	90
Tablo 3.32	Çalışan annenin çocuklarıyla ilişkisi.....	91
Tablo 3.33	İşini kaybetme korkusu taşıyor mu?.....	91
Tablo 3.34	Meslek içi seminerlere katılır mı?.....	92
Tablo 3.35	Başka şehirlerde uzun süreli seminerlere katılabilir mi?.....	92
Tablo 3.36	Seminer sonunda beklenti ne olmalı?.....	93
Tablo 3.37	Yöneticilerin kadın çalışan hakkındaki düşüncesi.....	93
Tablo 3.38	Yöneticilerin çalışan kadınların terfisine ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	94
Tablo 3.39	Çalışan kadınlar hakkında yönetici yargılarının dağılımı.....	95
Tablo 3.40	Yöneticilerimize göre verimli çalışmama nedenleri.....	95
Tablo 3.41	Yöneticilere göre kadın-erkek çalışanların verimliliğinin değerlendirilmesi.....	96
Tablo 3.42	Yöneticilere göre çalışan kadının problemleri.....	96
Tablo 3.43	Yöneticilerin çocuk sahibi kadınlar hakkındaki düşüncesi.....	97

ÖZET

Gelişmiş toplumlarda kadının çalışması, kendisi, ailesi, bulunduğu toplum ve ülke ekonomisinin gelişmesi açısından taşıdığı değer artık tartışılır olmaktan çıkmıştır. Bu kadının temel bir hakkı olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır.

Türkiye'deki gelişim incelendiğinde, kadın işgücünün sektörler arasındaki dağılım açısından gelişmiş ülkeler ortalamasına henüz ulaşamadığı buna mukabil işgücünün hizmetler sektörüne yöneldiği gözlenmektedir. Türkiye'de çalışan, 12 yaş ve üstündeki nüfusun yarısı kadındır. Böyle olduğu halde 1996 yılı itibariyle işgücüne katılım oranının %70.2'si erkek, %30.1'i kadındır. Yani kadınların işgücüne katılma oranı son derece düşüktür. İdari personel ve benzeri çalışanların arasındaki Türkiye'de bu oran %3.74 kadın %3.95'i erkek iken, Adapazarı için ise %3.04'ü erkek, %2.10'u kadındır. (DİE,1990 Genel Nüfus Sayımı İl Sonuçları)

Son yıllarda sürekli gündeme gelen kadının çalışma şartları, ücreti, işe girebilme ve yükselebilmesinde yaşanan zorluklar gibi konulardaki sıkıntıları erkeklerinkine benzese de kadınların kendilerine has olan bazı problemleri nedeniyle durumu farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla, bu tez çalışmasında, iş hayatında kadının avantaj ve dezavantajlarıyla birlikte yerini, özellikle kamu sektöründe ki etkinliğini alan çalışması desteğiyle belirlemek, bu konudaki araştırmalara katkıda bulunmaktır.

SUMMARY

At developed communities, woman's work in business life, herself, her family are out of discussion in respect of community which, she is available at, and progression of national economy. It's considered widespreadly that it's basic right for women.

When progression at Turkey has been studied, it's seen that woman labour force has not reached to average of developing countries in respect of distribution between sectors. However, it's seen that labour force tends to services sector. The half of working population of 12 years old and over are women. However, according to 1996 year figures, the 20%, of working population are men and 30.1% of it are women. Namely woman population rate within total working population is at least level. Woman population rate within administrative and similar personnel over all Turkey is 3.74% and men population rate within the said personnel is 3.95%. The said rates for men and women in Adapazarı are 3.04.2% and 2.10% respectively. (DİE figures of General census for 1990)

Though the subjects such as woman's working conditions, wage, difficulties during being recruited and getting high level rank, which are coming to agenda recently, are similar problems with the problems of men. However, the said problems have got different ways due to special situation of women. Therefore; in this thesis, our aim was to designate by the help of questionnaire method of woman's place with advantage and disadvantage within working life, especially her effectness in public sector and was to contribute to other researches for this subject.

GİRİŞ

Dünyanın her yöresinde, ilkel toplumlardan, çağdaş toplumlara kadar hemen her dönemde kadın ekonomik hayatın içerisinde yer almıştır. Kadın bulunduğu dönemin özelliklerine göre çeşitli işlerde çalışmıştır. Dünya nüfusunun yarısına yakın bölümünün kadın olduğu tahmin edilmektedir. Öyle olduğu halde kadınların, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel açıdan bu günkü düzeye gelmesi kolay olmamıştır.

Birinci bölümde, Dünyada ve Türk çalışma hayatında kadınlar anlatılmaktadır. Dünyada kadın istihdamı konusu iki ayrı başlık altında incelenmiştir. İlk konuda, sanayi devrimi öncesi toplumlarda bireysel ve göçebe olarak yaşayıp ihtiyaçlarını avcılık, küçük el sanatları ile sağlarken, aile içinde kadının sorumluluğunun fazla olması, kadının o toplumdaki değerini arttırmış, anaerkil bir aile yapısı ve hukuk yapısı ortaya çıkarmıştır. Yerleşik düzene geçen toplumlarda zamanla değişim ekonomisi kurulmuş ve ticaret başlanmıştır. Avcılık, madencilik, çobanlık, askerlik vb güç gerektiren işlerde erkekler, hemşirelik, öğretmenlik gibi kadın özelliklerine uygun işler de ise kadınlar yoğunlaşmıştır. Erkeklerin aktif işlerde, kadınların ise daha pasif işlerde toplanması zamanla kadının erkeklerin yardımcısı konumuna düştüğü görülmektedir. Ayrıca bu bölümde, batı toplumunda kadın hakları konusu da incelenmiştir.

İkinci konu başlığında ise Sanayi devrimi ve sonrası kadın istihdamı, Endüstri devriminden sonra teknolojik gelişme sonunda, eğitimin gerektirdiği işler de kadınların eğitimsizliğine değinilmiştir. Kadınların yeterince eğitim alamaması onu vasıfsız işçi durumuna düşürdüğü gibi maliyetleri düşürebilmek amacıyla, çalışma süreleri uzatılarak ücreti düşürülmüştür. Böylece kadınlar evdeki aile reisinin ücretini tamamlayıcı konumunda kalmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında Birleşmiş Milletlerin kurulması, kadınların politik,

ekonomik ve sosyal açıdan özgürlüklerini kazanması açısından önemli bir gelişme olduğu hakkında bilgi verilmektedir.

Türk çalışma hayatında kadın önce tarihi bir perspektif ile incelenmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde kadınların statüsünün yükseltilmesi gerektiği düşüncesi ilk kez 19. Yüzyılda Tanzimat hareketiyle başlamış ve II. Meşrutiyetten sonra verilen haklar sebebiyle o dönemin aydınları tarafından eleştirilse, istenen düzeye çıkmasa bile verilen haklar gelecekteki sosyo-ekonomik hayatın temel taşlarını oluşturduğu konusu anlatılmıştır.

Cumhuriyet döneminde eğitim-öğretim, seçme ve seçilme hakları konularında kadın-erkek arasında eşit haklar ve bu eşitliğin sağlanabilmesi yönünde bir dizi yasal düzenlemeler yapan Mustafa Kemal Atatürk'e rağmen, gerçek anlamda toplumda kadınların bu hakları yeterince algılayamadıkları görülmüştür.

I. ve II. Dünya Savaşının getirdiği şartlar sonunda, erkeklerin cephelerde olması, kadınların cephe gerisinde çalışmasına, fabrikalarda, çeşitli derneklerde ve yardım faaliyetlerinde bulunmasına, bunun sonucu olarak da iş hayatına girmesine vesile olmuştur.

Türk kadınının konumu, Cumhuriyet döneminde kendi içinde üçe ayrılarak incelenmiştir. Bunlar Liberal bireyci dönemi,Devletçilik dönemi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında günümüze kadar gelen dönem olarak ele alınmıştır.

İkinci bölümde Çalışma hayatında kadının yeri birinci konu başlığı olarak alınmıştır. Burada kadın işgücünün yapısı işgücüne katılım ve istihdamdaki yeri, sektörler göre, meslekteki mevki bakımından ve meslek gruplarına göre kadın işgücü incelenmektedir.

Kadının çalışma hayatındaki sorunları üç başlık altında toplanmıştır. Kadınların iş bulmada karşılaştıkları problemlerin neler olduğu anlatılmıştır. Ücret farklılıkları kamu kesiminden ziyada özel sektörde çalışan kadınların yaşadığı sorun olmasına karşın kamuda bu farklılık nasıl olduğuna dair bilgi verilmiştir. Meslekte ilerlemede eşitsizlik; kadının meslekte başarılı olmasına büyük ölçüde engel olan eğitimdeki eşitsizlik, ona ilk aşamada başarılı olup yükselmesine engel olmaktadır. Bunun yanı sıra diğer etkenlerinde yükselmeyi nasıl etkilediği konusu incelenmiştir.

İkinci bölüm de son olarak çalışan kadının etkinliğine etki eden unsurlar anlatılmıştır. Kadının çalışma etkinliğine tesir eden unsurlar “İşletme Açısından” incelenmiştir. İşyerinin yönetim ve organizasyonu, Fiziki imkanlar, Teknolojik düzey ve gelişmeler, iş tatmini ve motivasyonun kadın çalışanın etkinliğine etkisi açıklamaya çalışılacaktır

Kadın işgücünün “Endüstri İlişkileri Açısından” incelenmiş olup, Kadın işgücü istihdamı konusu içerisinde işgücü hareketliği ve işgücü devri incelenecektir. Kadın işgücü ve işveren ilişkilerinde sendika; Ücret ve ödüllendirme politikası; Kamu personeli için tanınan genel hakları güvenlik, emeklilik, izinler, lojmanlar, Misafirhaneler, kreş ve çocuk bakımevi alt başlıklarındaki konulara değinilmiştir.

“Sosyo-kültürel konumu” Eğitim-öğretim önemi belirtilerek Genel eğitim, Hizmetiçi ve Mesleki eğitim olarak üç başlık altında incelenecektir. Kadının siyasi ve sosyal konumunda siyasi konulara kadının bakışı anlatılacaktır.

Üçüncü bölümde, Sakarya'da kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan alan çalışmaları ile deneklere sorulan sorulardan alınan cevapların SPSS bilgisayar programı yardımıyla istatistiksel dağılımı çıkarılarak karşılaştırma ve yorumlar yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMININ DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DEKİ DURUMU

1.1 DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMI

Dünyada kadın istihdamını iki ayrı dönem de incelediğimizde ilki sanayi devrimi öncesi, ikincisi sanayi devrimi ve sonrasıdır.

1.1.1 Sanayi Devrimi Öncesi

İlkel toplumlardan, çağdaş toplumlara kadar hemen her dönemde ve dünyanın hemen her yöresinde kadın, ekonomik hayatın içerisinde yer almıştır. Dönemin özelliklerine göre değişen tür ve statülerle kadın kendine yada başkasına ait topraklarda el ve ev sanatlarında ücretli, ücretsiz, özgür yada köle olarak istihdam edilmiş, sürekli bir gelir elde etmek amacıyla ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur.(Altan,1980:3)

Batıda 17 ve 18. Yüzyıl, feodal ekonomiden sanayi ekonomisine geçiş dönemidir. Bu yüzyıllarda tarım sektöründe de kadın pek üretken değildir ve artan bir hızla daha da eve bağlanmaktadır. Sanayi öncesi toplumda yaklaşık 200 yıl kadar önce üretilen mamuller evde el tezgahlarında yapılırdı. Kadınların aile ocağından çıkıp sürekli, ücretli iş aramaya başlamalarına yol açan değişimler Rönesans'la başlayan Fransız devrimi ve endüstri devrimi ile gelişen birbirini izleyen gelişmelerdir. 18. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren teknolojik gelişmeler daha sonraki dönemlerde teknik, ekonomik ve toplumsal nitelikte önemli değişikliklere yol açmıştır (Ekin, 1985:1). Teknik gelişmenin karşısında kadın genellikle vasıfsız işçi olarak piyasaya girmiş ve de en düşük ücretlerle çalıştırılmıştır.

Bu dönemde, aile çiftlik ve işletmelerden oluşan kırsal düzen içinde ailenin ekonomik bir birim olarak çalışmasıyla erkek, kadın ve çocukları ekonomik çalışmayı sürdürüyorlardı. Halk yığınlarının kentlerdeki fabrikalara göçü sonucu giderek, çalışma aile ortamından ayrılmış, erkekler evden uzakta işe girmeye başlamıştır. Ailenin ekonomik katkısı gittikçe artan bir biçimde bağımsız olmalarına karşı kadın ve çocuklar, babanın aile dışı işlerine bağımlı duruma düşmüşlerdir.

Tarıma dayalı ekonominin giderek geçerliliğini yitirmesiyle yavaş yavaş ev sanatları ekonomisi önem kazanmaya başlamıştır. Tarımsal toplumdaki sanayileşmeye geçiş döneminde ev ekonomisi düzenindeki aile reisinin yerini işveren almış ve işçi işveren ilişkileri akrabalık bağlarından koparak bireysel hizmet akitlerine dönüşmüştür.

Önceleri üretim elle ya da ayakla çalışan basit aletler kullanıldığı için evde çalışılabilir ve çalışma, dinlenme kararları da ailece veriliyordu. Bu dönemde, iş bedensel güce dayanmaktaydı. Bu bakımdan, bir insan ne kadar güçlü ise o kadar fazla çalışır ve daha çok para kazanırdı. Bundan dolayı kadın ve çocukların saat başı ücretleri düşüktü. Kadın ve çocukların saat başı ücretlerinin düşüklüğü sonraları işverenleri kadın ve çocukları çalıştırmaya yöneltmiş ve bu durum da istihdam sorunlarının doğmasına neden olmuştur. İşgücü arzının fazla olması ücretlerin düşmesine ve işçilerin daha uzun süre düşük ücretle çalışmalarına neden olmuştur.

1.1.2 Sanayi Devrimi ve Sonrası

Maliyetleri düşürebilmek için; 18. yüzyılda karmaşık makinalar yapıldı; daha sonra bu makinalar fabrikalarda buhar gücüyle çalıştırıldı. Sanayi devrimi ile birlikte makinaların, insanın fizik ve kol gücünün (mekanizasyon) yerini almasından sonra, ikinci sanayi devrimi diyebileceğimiz oluşumda da makinalar insanın beyin gücünün (otomasyon) niteliklerine sahip çıkmaya başlamışlardır. Makinalar sayesinde birçok ağır, pis ve rutin

işler makineler de yapılır olmuştur ki, bu durum işin ve personelin kalitesini arttırmış ve personele işini daha kısa sürede yapabilme imkanı tanımıştır. (Ekin,1984:15)

Ancak teknolojik gelişmeler neticesinde bir uyum sorunu ortaya çıkmış, teknolojik gelişme insanların daha iyi eğitim görme ihtiyacını doğurmuş ve bu ihtiyaçta yaygın eğitim programlarını meydana getirmiştir. Üründe, üretim araçlarında ve çalışanların yapısal farklılaşmalarındaki değişiklikler çalışma saatleri programlarında da değişiklik ihtiyacı doğurmuştur. Bu arayış içerisinde çeşitli alternatif programlar ileri sürülmüştür.

Batıda 19.Yüzyıl acımasız kapitalizm çağı, sömürgecilik emek sömürsü, buna bağlı olarak kitle isyanları ve koruyucu yasaların geliştiği devir olarak tanımlanabilir. Toplumda, kadının çalışmasına karşı bir tavır görülmektedir. Buna karşılık başlayan endüstrileşme, kadınların geleneksel olarak kapalı aile ekonomisi içinde eriyen ekonomik etkinlikleri ve ayrıcalıklı durumlara saklı kalan ev dışı hizmetlerinden değişik biçimde kitleler halinde ücretli işlere girmelerine yol açmıştır (Tan,1979:41). Ayrıca, batıda, kötü çalışma şartlarına aktif şekilde karşı çıktığı, sendikacılığın örgütlendiği, sendikacılık yaptığı ve grevlerde görev alındığı, eğitimde eşit haklar için mücadele edildiği dönemdir.

19. asrın başlarında makinanın üretimde kullanılması ile çalışma şartları da değişmiştir. Batı ülkelerinin çoğunda doküma imalatı ile sanayiye geçiş yaşanırken işgücünün büyük kısmını kadınlar oluşturuyordu. Yüzyılın sonuna doğru metalürji, otomotiv ve kimya sanayileri de gelişmekle birlikte bu durum kadınlar için fazla bir iş imkanı getirmedi. (Ekin, 1990:55)

Bu yüzyılın bir özelliği de Batıda kadınların her düzeyde eğitim haklarını kazandıkları ve üniversitelere girdikleri bir devir olmuştur. A.B.D.' de kadın üniversiteleri kurulmuş New York'da da 1865'te Tıp Fakültesi kurulmuştur. Aynı tarihte Zürih'te üniversiteye

kadınlar kabul edilmiştir. Fakat 1881-1905 yılları arasında kapılar kadınlara kapatılmıştır. 1861 yılında ilk olarak bir Fransız kadınına üniversite diploması verilmiştir. Üniversiteler kadınları oldukça zor kabullenmekteydi ama özellikle hukuk ve tıp gibi erkek mesleği olarak görülen branşlar en çok zorluğu çıkarmaktaydı. Buna rağmen 1847 yılında A.B.D’de ilk kadın mezun verildi.

1875’ten II. Dünya Savaşı’nın sonuna kadar ilk ve orta öğretim hızla gelişip yaygınlaştı. İngiltere’de Queen’s College’de 1848’den itibaren eğitimci yetiştirildi ve kadınlar öğretmen olarak kabul ve saygı görmeye başladılar. I. Dünya Savaşı’nda önce kadınlar için en geniş iş imkanı öğretmenlikti. Bunu posta ve telgraf memurluğu takip etti ve bunlar kadınların ilk kamu görevlerini oluşturdu. Yirminci yüzyılın başında kadınlar Fransa, İngiltere ve A.B.D.’de oy hakları için mücadeleye devam etmişlerdir. 1904’te Uluslararası Oy Hakları Birliği kurulmuştur.

Sanayide ise o güne kadar işçi parça başına ücret aldığı için ve siparişe çalıştığı için işin yoğunluğunu ve çalışma saatlerini kendi ayarlayabiliyordu. Fakat ev ekonomisinden fabrikalaşma ve makinalaşmaya geçildiğinde işçinin çalışma düzeni parça esasından, çalışma saatleri esasına yöneldi. O zaman insanlar haftada 6 gün ve günde 14-16 saat çalışıyorlardı. İşçinin dinlenmesi ve gücünü toplayabilmesi için de haftada 1 gün izin veriliyordu.

I. Dünya Savaşı, kadının hakları ve durumunu çarpıcı bir şekilde etkilemiştir. Erkeklerin askere alınması üzerine tüm iş sahalarında eğitimli kadınlara ihtiyaç duyulmuştur. İlk önce büro işleri ve daha sonra ağır işler olmak üzere kadınlar erkek işlerini devralmışlardır. Hemşirelik, kızıl haç, tıbbi birlikler ve askerlere yardım organizasyonları oluşturulmuştur. Kadınların savaş yıllarındaki toplumsal görevleri olmadan savaşın kazanılamayacağını anlayan toplumlar, savaştan sonra kadınlara oy hakkı tanımışlardır.

1919 yılına kadar pek çok baskı ve yasa önerileri verilmesine rağmen çalışma saatlerinin azaltılması konusunda bir gelişme olmadı. Bu konuda olumlu bir gelişmenin olmaması çalışanlar arasında ve toplumda bir gerilim yarattı ve yirminci yüzyılın başlarında batı toplumlarının başlıca politik konularından biri haline geldi.

Savaşın bir başka etkisi de kadınların davranış ve alışkanlıklarında görülmüştür. Sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı giyim kuşam değişmiş ve etekler kısalmış 1920 yıllarından sonra pantolon giyimi başlamıştır. Kadınlar makyajı yaygın olarak kullanmaya başlamıştır. Kadınlar daha serbest davranmaya danslara, partilere gitmekte ve içki içmekte, aktif olarak spora katılmaya başlamışlardır. (Erol, 1994:152)

1930'ların başlarında büyük krizin etkisinde kalan ve serbest piyasa ekonomisi uygulayan ülkelerde büyük bir işsizlik ortaya çıktı. Buna bağlı olarak da çalışma saatlerinin azaltılmasına gidildi. 1932 yılı Ocak ayında "Uluslararası Çalışma Konferansı" bütün çalışanların çalışma saatlerinin azaltılmasını teklif etti. Bu teklif 37'e karşı 48 oyla kabul edildi.

Avrupa'da 1935'te Uluslararası Çalışma Teşkilatının 46, 47 ve 49 nolu konferanslarında haftada 40 saat uygulaması kabul edildi. İkinci Dünya Savaşından sonra haftalık çalışma saatlerinde bir artış görülmüştür. Buna karşılık savaş ekonomisinin getirdiği bu olağanüstü durumdan sonra, çalışma saatlerinde yine sürekli bir azalmaya gidilmiştir.

Kadının ekonomiye katkısı, son kırk beş yıldır gelişen kadın hareketinin ana konularında birini teşkil etmektedir. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra, (1945 yılında) Birleşmiş Milletlerin kurulması, bu yıllarda yeni bağımsız devletlerin ortaya çıkması gibi olaylar,

kadınların ekonomik ve sosyal bakımdan özgürlüklerini kazanmalarında önemli destekleyici unsurlar olarak değerlendirilmektedirler.(Eser, 1997:5)

1948 yılında imzalanan İnsan Hakları Bildirisi ile sosyal güvenlik hakkı, çalışma hakkı, işsizliğe karşı korunma hakkı, ve adil ücret hakkı, ücretli izin hakkı, geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkı vb. birçok hak ve özgürlükler, temel hakların içinde yer alacak biçimde düzenlenmiştir.(Petrol-İş Eğitim Yayınları, 1996/3)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1975 yılını Uluslararası Kadınlar yılı olarak kabul etmiş, kabul kararında bu yılın, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin artırılması, kadınların kalkınma çabalarının tümü içinde yer alması ve kadınların dünya barışının güçlendirilmesine katkılarının artırılması yönünde yoğun faaliyetlerin yer alacağı bir yıl olarak değerlendirilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir.

Aynı yıl Meksika'da toplanan Uluslararası Kadın yılı Dünya konferansında "*Kadının Eşitlik, Kalkınma ve Barışa Katkıları 1975 Meksika Deklarasyonları*" ile "*Uluslararası Kadın Yılı'nın Hedeflerinin Gerçekleşmesi için Dünya Eylem Planı*" prensip kararları olarak kabul edilmiştir.(Eser, 1997:5)

Ülkeleri gelir seviyelerine göre gruplandığımız da 1970 ile 1992 yılları arasında dünya genelinde incelendiğinde işgücündeki kadın oranının yüzde 35 civarında sabit kaldığını Tablo 1.1'de görüyoruz. 20 yılı aşkın bir sürede dünya genelinde kadınların işgücündeki payının sabit kaldığını görüyoruz. 1970'li yıllardan sonra II. Endüstri Devrimi diyebileceğimiz yeni teknolojik ilerlemeler ortaya çıkmış, bilgisayar ve mikro-işlemcilerin kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu gelişmeler üretimin şeklini, yerini değiştirmiş, çalışma şartlarını değiştirmiştir. Otomasyonun hızla geliştiği 1990'lı yıllar kadınların lehine

gelişme göstermiştir zira teknolojik gelişme ve rekabet kadını iş hayatına uyumunu artırıp, çalışma şartlarını kolaylaştırır. (Yavuz,1995:1)

Tablo 1.1 Gelir Grupları İtibariyle İşgücündeki Kadın Katılım Oranları

	(YÜZDE)	
	1970	1992
Düşük-Gelir Ekonomileri	36	35
(Çin ve Hindistan Hariç)	32	31
Orta-Gelir Ekonomileri	30	32
(Düşük-Orta Gelir)
(Üst-Orta Gelir)	25	30
Düşük ve Orta Gelir Ekonomileri	35	35
Sub-Saharan Afrika	40	37
Doğu Asya ve Pasifik	41	42
Güney Asya	26	22
Avrupa ve Orta Asya
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	10	16
Latin Amerika ve Karaippler	22	27
Ağır Borçlu Ülkeler	26	29
Üst Gelir Ekonomileri	36	38
Dünya	35	35

Kaynak: World Development Report 1994, Infrastructure for Development, The Work Bank, Oxford University Press, New York, 1994.(Eser, 1997:13)

1.2 TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Türk çalışma hayatında kadına önce tarihi bir perspektifle baktıktan sonra, Cumhuriyet öncesi dönemde ve Cumhuriyet sonrası dönemde kadın konusu araştırılarak konu başlıkları halinde incelenmiştir.

1.2.1. Türk Kadın Haklarının Tarihi Gelişimi

Türk kadını diğer toplumlardaki hem cinslerinin aksine tarih süreci içerisinde çoğu zaman farklı konumlarda olduğu görülmüştür. Orta Asya'da göçebelik döneminde kadınlar erkek tipine yaklaşır. Kadının temel niteliği "analık" ve "kahramanlık". Ata binip silah

kullanabilen eski Türk kadını, savaşlara da katılıyordu. Devlet yönetiminde “Hakan” kadar “Hatun” da söz sahibiydi. (Altındal, 1994:9) Savaşta siyasi toplantılarda, sosyal ilişkilerde kadınlar her zaman eşlerinin yanında yer alırdı. Kanun niteliğindeki emirnameler Hatunun imzası olmadığı müddetçe uygulanmazdı. Hun İmparatoru Atilla elçileri karısıyla birlikte kabul ederdi. Hun Türklerini Batı Avrupa’ya kadar ulaştıran orduda kadınlar da yer alıyordu. İskit Türklerinde de kadın erkek gibi askerdi.(Göksel, 1988:10)

Delhi Türk Devleti’nde Raziye Sultan, Kirman’da Kutluk hükümdarı Türkan Hatun gibi, Tarihte devlet başkanlığı yapan ilk kadınlar da Türk’tür. Mogollarda küçük hükümdarlara naibelik eden anneleri veya yeni Han seçilinceye kadar devleti yöneten hükümdar karıları mevcuttu. (Üçok, 1981:25)

Eski Türklerde evlenme kadının ehliyeti üzerine tesir etmezdi. Kızlık soyadını taşımaya devam eden kadın, malları üzerinde de dilediği gibi tasarruf edebilirdi. Ayrıca kadının da erkekler gibi boşanma hakları vardı. (Cin, 1974:42)

“Din. Bir milletin gerçek milletin ve milliyetin en mühim unsurlarından biridir. Dilden sonra gelen en ehemmiyetli bir unsurdur. Büyük bir kültür, ahlak, ve dünya görüşüdür.” (Öztuna, 1994, Cilt:7:479). Türkler İslamiyet’ten önceki dinini Gök tanrı diniydi. Daha önceleri çeşitli dinleri tecrübe etmişlerdi. Ama esas Türk dini, Tanrı diniydi. Kur’an-ı Kerim’ de belirtilen doğruluk, ahlak ve namus prensiplerine bağlıydılar o yüzden İslam olmaları kolay olmuştur. Selçuklular Onuncu asrın sonu ve on birinci asrın başlarında İslamiyet’i kabul etmişlerdir. Diğer Türk Boyları ise, İslamiyet’i, önceleri beylikler on ikinci asırda toplu olarak kabul etmeye başlarlar. İslam’da kadın bütün temel hak ve hürriyetlere sahiptir. İslam kadını aile ve toplumda itibarlı bir yere kavuşturmuş, onu yüceltmıştır.

İslamiyet kadına sadece dini ve medeni ilimleri öğrenme fırsatı tanımakla yetinmemiştir. Aynı zaman da buna teşvik etmiş kadınlarında tıpkı erkekler gibi ilim öğrenme zorunda olduklarını , bunun kadınlar için de gerekli olduğu emredilmiş ve teşvik edilmiştir. Eğitim ve öğretim konusunda İslam'da kadın ile erkek arasında bir ayırım gözetilmemiştir. (Mevdudi 1996:284)

Türklerde kadın evlendiği zaman toplum içindeki seviyesi yükselirdi. Kocasına itaat etse bile, çocuklarının, evin idaresinde mutlak söz sahibidir. Gelecekle ilgili şüpheleri yoktur. Çünkü ileride boşansa bile kendisine ne kadar tazminat verileceği geçiminin nasıl sağlanacağı belirlenmiştir. Miras veya kendine has gelirin mutlak söz sahibi kendisidir. Kadın kocasına göre ne kadar zengin olursa olsun, malına kocası dokunamaz. Kendi mal varlığından harcamayı istediği şekilde yapabilir. (Mevdudi,1996:280)

Türk ve Müslüman kadınlarımız aktif olarak sosyal hayatın içinde olup günlük hayatı erkeği ile birlikte paylaşır. Sanat ve kültür hareketleriyle ilgili olup kadınlar adına medreseler, hastane ve vakıflar yapılmışlardır. Kadınlarımızın yazar, şair, hatun, kahraman olmuş en önemlisi de geleceğe yön vermiştir.(Tümer,1996:184)

1.2.2 Cumhuriyet Öncesi Dönem

Tanzimat ve II.Meşrutiyet dönemlerinde kadın hakları konusunda kıpırdanmalar başlamıştır. Ebelik eğitimi ve kadınlara eğitim çalışmalarının gelişmesi için ilk kız sanat okulu bu zamanda açılmıştır(1870). Kızlar için rüşdiye ve darülmuallimat açılması, Türk kadınının resmen çalışma hayatına girmesi sonucunu doğurdu. Buradan mezun olan kadınlar öğretmen olarak görev aldılar. Yine bu dönemde arazi mirasında ilk defa kadın ve erkek eşit hakka sahip kılındı.

Meşrutiyet dönemi, Tanzimatla başlayan faaliyetlerin sonucunun alındığı bir dönemdir. Yine bu dönemde kadınlarla ilgili meselelerin tartışmalarının rahatça yapılabilmesine imkan tanımıştır. Yapılan bu tartışmalar bir kamuoyu oluşturduğu gibi, aynı zamanda idari kadroları da etkileyerek kadınlara çeşitli haklar verilmesinde rol oynamıştır. 1917 yılında Hukuk-ı Aile Kararnamesi çıkarılmış ve kızlar için Darülfünun açılmıştır. Yüksek öğrenim yapma imkanının yanı sıra sosyal ve siyasal gelişmeler, Türk kadının çalışma hayatına girmesine zemin hazırlamıştır.

Kadın çalışması Türk kamu yönetimindeki geçmişi 19.yüzyıla kadar gitmektedir. Tüm toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da kadınların kamu sektöründe çalışması eğitim ve sağlık alanında olmuştur. Osmanlı Devleti'nde özellikle Birinci Dünya Savaşında kamu yönetiminde bir dönüm noktası olmuştur.

I. Dünya Savaşı'nda Osmanlı Devleti'nin mağlup olması sonrasında Mondros Ateşkes Mütarekesi imzalandı(30 Ekim 1918). Çok ağır şartlar koyan İtilaf Devletleri mütarekenin 7. Maddesine dayanarak Osmanlı Devletini parçaladılar. Antlaşma şartlarını kendilerine uygun yorumlayarak Irak'tan, Suriye'den, Kafkas'lardan Anadolu'yu işgal etmeye başladılar. Bu durumda Türk milleti istiklal ve bağımsızlığını korumak üzere harekete geçti (Kaplan, 1996:69).

Bu yıllarda kadınlarımız cephede çalışmanın yanı sıra, dernekler kurularak kadınların iş bulmalarına, evlerini geçindirebilmelerine imkan sağlayabilmesi için işe yerleştirilmesine yardımcı olmuşlardır. Yurdumuzun işgal edilmesi üzerine, Türk Milleti silahlanarak mücadeleye başlar ve Türk kadınları da bu mücadelenin içerisinde yer alır. Bu yıllarda Türk kadını duyduğu sorumluluk dolayısıyla aşağıdaki başlıklar halinde ki faaliyetlere iştirak eder.

- ⇒ İşgalleri protesto için düzenlenen mitinglere katılmak,
- ⇒ Cemiyetler kurmak,

- ⇒ Cepheye silah taşımak,
- ⇒ Cephane imalathanelerinde, amele taburlarında çalışmak,
- ⇒ Ordunun, askerin giyecek ve yiyecek ihtiyacını karşılamak,
- ⇒ Yardım toplamak,
- ⇒ Göçmenlere ve kimsesizlere yardım etmek,
- ⇒ İşgalleri protesto eden mektup ve telgraflar göndermek,
- ⇒ Silahlı mücadeleye katılmak

Bu dönemlerde çeşitli cemiyetler de kurulmuştur. Bu cemiyetler kuruluş amaç ve faaliyetlerine bakılarak dört bölüme ayrılmıştır. Bunlardan biri olan Milli Mücadeleyi Destekleyen Cemiyetlerin amacı “Kadınların fikren, bedenen eğitilmesine çalışarak, sosyal mevkiini yükseltmektir. (Kaplan, 1996:72)

Bu amaçla; ilmi encümenler oluşturulmuş, kütüphane, laboratuvar ve atölyeler kurulmuştur. Oluşturdukları bir ilmi heyet ile konferanslar vererek, yazılar yazmış ve çeşitli faaliyetlerinin yanı sıra işgal güçlerini protesto etmeyi amaçlayan mitingler yapmışlardır.

I. Dünya Savaşı'nın çıkması sonucu erkeklerin çoğunun askere alınması sebebiyle kadın memur ve işçiler işe alınmıştır. Telefon şirketine girme mücadelesi verip kazanan Bedra Osman Hanımı (1913) diğerleri izlemişlerdir. Böylece kadınlar çalışma hayatında tecrübe kazanmaya başlamışlardır.

Türk Kadını savaş sırasında fabrikalarda çalışırken, Savaşın yenilgi ile bitmesi üzerine, önce Kastamonu'da bir miting yapmış, sonrada Kurtuluş Savaşında erkeklerle omuz omuza savaşmıştır. Atatürk, Türk Kadınının bu fedakarlık ve kahramanlığını, “Dünyada hiç bir milletin kadını, Ben Anadolu kadınından daha fazla çalıştım,... Milletimi kurtuluşa

ve zafere götürmekte Anadolu kadını kadar emek verdim diyemez.” Sözleri ile değerlendirmiştir. (Bozkurt, 1996:157)

Meşrutiyet döneminde Türk kadını, daha ziyade yardım toplama faaliyetlerinde aktif rol almıştır. Bu konulara kendilerini ispat etmişlerse de yaygın bir gelişme göstermemişlerdir. Ayrıca kadın hakları, çalışan kadınların sorunları, eğitimleri vb. gibi konuları anlatmaya çalışmışlarsa da gerektiği gibi yankı bulmamıştır.

Milli Mücadele döneminde ise Türk kadını vatanın kurtarılması için cephe gerisinde ve cephede bir fil çalışmıştır. Bu Meşrutiyet Döneminde kadınların edindiği tecrübe ile aktif olarak çalışmışlar ve dolayısıyla da mitinglerde basında ve cephede Milli Mücadeleye önemli katkılarda bulunmuşlardır.

1.2.3 Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemi Türk kadınları için siyasi ve hukuki alanda bir dönüm noktası olmuştur. Çünkü; Atatürk Türk toplumunda kadın haklarını geniş kapsamlı olarak reformize etmiştir. Bu sayede kadınların seçim hakkı, cinsler arasında tam bir eşitlik, eğitim ve öğrenim eşitliği başta olmak üzere birçok yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler çalışma hayatına giren kadın sayısında artışa neden olmuştur. Fakat savaş sonunda ülkenin gerekli sosyal ve ekonomik temellerden yoksun olduğu için kadınların hem çalışma yaşamına girmesinde hem de onların sosyo-ekonomik şartlarının iyileştirilmesinde, reformları izleyecek şekilde ani bir gelişme sağlanamamıştır.(Kazgan, 1979:156)

1923 yılında İzmir’de toplanan Türkiye İktisat Kongresinde çeşitli çalışan grupların arasına kadın ameleler adına kadın temsilciler de katılmıştır. Kadın çalışanlar için koruyucu hükümler gündeme gelmiş, doğum öncesi ve doğum sonrası 8 haftalık ve ayrıca 3 günlük ücretli izinin de yasallaştırılması önerisi kabul edilmiştir.(Altan Ö.Z.1980:64)

Atatürk 1923 yılında İzmir’deki konuşmasında “Şuna inanmak lazımdır ki dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir.” Türk kadınının bilim, ahlak, toplumsal konular ve ekonomik hayatta kadın ile erkeğin eşit olmasını istemekteydi. Yine aynı yıl kadın hukukundaki İnkılap ihtiyacını belirtmek bir konuşmasında;

“Bizim toplumumuzun başarı gösterememesinin sebebi kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz ilgisizlik ve kusurdan doğmaktadır....Kadının en büyük vazifesi analıktır. İlk terbiye verilen yerin ana kucağı olduğu düşünülürse bu vazifenin ehemmiyeti layıkıyla anlaşılır.... Bu sebeple kadınlarımızda alim ve teknik bilgi sahibi olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün tahsil derecelerinden geçeceklerdir. Sonra kadınlar sosyal hayatta erkeklerle beraber yürüyerek birbirinin yardımcısı ve koruyucusu olacaklardır. demiştir.” (Doğramacı,1997:155)

Ülkenin ekonomik durumunu düzeltebilmek için İzmir’de toplanan Türkiye İktisat Kongresinde belirlenmiş olan ilkeleri ve ondan sonraki dönemleri başlıca üç başlık altında toplayabiliriz.

- * Liberal Bireyci dönem
- * Devletçilik dönemi
- * İkinci dünya savaşı ve sonrası dönem

1.2.3.1 Liberal Bireyci Dönem

Osmanlı sanayii kömür ve maden çıkarımı, tersane işleri, dokuma, sanayi ve gıda sanayi dışında temel sanayini kuramamıştı. Ekonomide ise Kurtuluş savaşından sonra Türkiye Ekonomisinin temel çizgileri 1923 Şubatında İzmir de toplanan “Türkiye İktisat Kongresinde” belirlenmiştir. Bu kongrede Türk Ekonomisinin politikasının liberal ve bireyci bir politika olarak tespit edildiğini görüyoruz.

1926 yılında kamuda çalışan kadınlar için çıkarılan Memurin Kanununun 6. Maddesinde “Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarla tespit olunur.” kabul edilmiştir.

Kadınların haklarında diğer bir gelişmede aynı yıl Türk Medeni Kanunundaki tek eşlilik esası getirilmesiyle olmuştur. Boşanma ve miras hükümlerinde cinsler arası ayırım kaldırılmıştır. Çocukların boşanma hallerinde velayetin kadın veya erkekten hangisine verileceği hakimin taktirine bırakılmıştır.

Liberal bireyci politikanın beklenen neticeyi vermemesi, 1929 bunalımının Türkiye’ de etkisini göstermesi ve siyasi yapının da tek partili ve otoriter bir karakterde olması, kalkınmayı plana bağlayarak olumlu sonuçlar elde eden ve 1929 bunalımının dışında kalan Sovyet deneyimi gibi etkenlerin birleşmesi devletin iktisadi alana girmesini ve sınırlayıcı bazı düzenlemeler yapmasına neden olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında özel kesimin kayırıldığı bir dönem yaşandıysa da 1929 yılı bunalımıyla birlikte bu uygulamalardan vazgeçilerek Devletçilik İlkesine ağırlık verilmiştir. Devlet yatırımcı olarak şeker, tekstil, kağıt, çimento, cam madencilik gibi alanlara açılmış ve istihdam arttırılmıştır.

1.2.3.2 Devletçilik Dönemi

1930 yılına kadar ki liberal uygulama sonucu zayıf bir özel sektörün teşvikle kalkınamayacağı gerçeği açıkça ortaya çıkmıştır. Bu arada kadınların belediye seçimlerine katılmasını sağlayacak yenilikler yapılmıştır. Aynı zamanda liberal ekonominin kurallarının uygulanacağı şartlar oluşturulmasında zorluklar yaşanınca devletçiliğe ağırlık verilmiştir. Böylece bir yandan Sümerbank, Etibank gibi yeni bir kamu teşebbüsleri kurulmuş ve bu gelişmeler devleti bir işveren haline getirmiştir.

Nitekim 1932 yılından itibaren hazırlanan İş Kanunu tasarıları, 1936 yılında 3008 sayılı kanunlaşmıştır. Bu kanuna göre kadın işçilerin sanayi işlerinde çalışmaları yasaklanmış, ancak zorunlu bir mevzuatımızda genelde gece çalışması yasaklanmamış; aksine devamlı çalışması gerekli bulunan yahut gece de çalışması imkanı olan işyerlerinde çocuk ve kadın işçiler dışında işçilerin çalıştırılmalarına müsaade edilmiştir.

Çalışma süreleri yönünden gece çalışmaları için, çocuk, genç işçiler ve kadın işçiler bakımından özel koruyucu düzenlemeler yapılmış ve çalışma saatleri 8 saat olarak tespit edilmiştir. 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Ekonomik alanda yapılan çeşitli düzenlemelerle birlikte kadına tanınan yeni haklarla da bu düzenlemeler devam etmiştir.

Atatürk, Türk kadını için düşündüğü ideallerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Kadınlarımız için asıl mücadele sahası, kadınlarımız için şekilde ve kıyafette muvaffakiyetten ziyade asıl muzaffer olunması lazım gelen saha nur ile irfan ile fazilet-i hakikiye ile tezeyyün ve tecehhüz etmektir. Ben muhterem hanımlarımızın Avrupa kadınlarının gerisinde kalmayacak, bilakis pek çok cihetlerde onların fevkine çıkacak nur ve irfanla tecehhüz edeceklerine katiyen şüphelenmeyen ve buna suret-i katiyen emin olanlardanım.”(Armaner,1986:68)

olanlardanım.”(Armaner,1986:68) Balkan Savaşı, Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı kadınların sosyal yaşama daha çok karışmasına sebep olmuştur.

1936 tarih ve 3008 sayılı iş kanunu ile çalışma hayatında bireysel hukuktan sosyal hukuka geçilmiştir. Bu kanuna göre kadın işçilerin sanayi işlerinde çalışmaları yasaklanmış, ancak zorunlu bir sebebin ortaya çıkması halinde ve sadece bu zorunluluk ortadan kalkıncaya kadar olmak şartı ile kadınların çalışmasına izin verilmiştir.

1.2.3.3 İkinci Dünya Savaşı ve Sonrası Dönem

İkinci Dünya Savaşının bitiminden sonra Türkiye’de ve Avrupa’da yeni bir dönem başlamıştır. 1950 yılından sonra Türkiye’ de tarımın makineleşmesi büyük bir refah artışına neden olmuştur. Tarımda makineleşmeyi, fabrikalaşma takip etmiş ve Türk toplumu kırsal alandan kente göçe başlamıştır. Bu şekilde vasıfsız işçi artışı olmuş ve ücretler düşerken çalışma saatlerinde bir artış meydana gelmiştir. Çalışma saatlerinde ve nüfustaki artış, yeni iş imkanları sağlanamadığı için işsizliğe neden olmuş ve bu yüzden çalışma şartları gitgide ağırlaşmıştır.

Eskiden haftalık çalışma süresi olan 48 saatlik süre 2869 sayılı Kanunla 1983 yılında yapılan değişiklikle 45 saate indirilmiştir. Ayrıca emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verebilmeleri için İş Kanununun 81. Maddesi gereğince çıkarılan Gebe ve Emzikli kadınların Çalıştırılma şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakımı Yurtlarına Dair Tüzük de kadına verilen kanuni haklardandır. (Çelik, 1996:218-219)

Kadınların gece postalarında çalıştırılmalarını düzenleyen “Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırma Koşulları Hakkındaki Tüzük (RG 22 Ağustos 1973, 14633) gereğince özelliği dolayısıyla kadın işçi çalıştırılması gerekli işlerde 18 yaşını

doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına çıkarılacak bir tüzük gösterilecek şartlarla izin verilebilir. (m. 69) Gece çalışma yasağı sadece bazı sanayi işlerine uygulanacağından, bunun dışında kalan işlerin yapıldığı, hastane, dispanser, eczane, hamam, lokanta, otel vb. yerlerde sinema, tiyatro gibi eğlence yerlerinde uygulanmayacaktır. Ayrıca emzikli kadın işçilerin doğum tarihinden itibaren 6 ay süreyle gece çalıştırılmaları yasaktır. (Çelik, 1996: 222)

Gece Çalışmaları sanayileşme ve ona bağlı sosyo ekonomik değişikliklerin ortaya çıkardığı bir çalışma şeklidir. Kadınların çalışma hayatında çalışma şartları bakımından korunması Anayasamızın bir emridir. (A.Y.m.50)

Gece döneminde çalışma gündüz çalışmasına göre daha yorucu ve sağlığı bozucu olduğu için, aile yaşamını ve iş güvenliğini de olumsuz yönde etkilediğinden dolayı belirli kurallar çerçevesinde izin verilir.(Tunçomağ,1989:85)

1926 yılında 1965 yılına kadar kamu yönetiminde çalışan kadın görevlilerin sayısal artışına karşın, kadınların çalışma yaşamlarını düzenlemeye yönelik bir girişimde bulunulmamıştır. 1965 yılında çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda cinsiyete ayrımı gözetilmemiştir.

Çalışan kadınlara ilişkin kuralların yer aldığı bir diğer yasa Umumi Hıfzıssıhha Kanunudur. Bu kanunla da işçi statüsündeki kadın görevlilere yönelik olup 177. Maddesine göre doğum izninden sonra işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay içerisinde süt izni vermektedir.

İkinci Dünya Savaşı ve sonrası dönemde kadınların çalışma yaşamındaki problemlerin çözülebilmesi için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler kadınların bir çok problemlerini çözmeden uzaktır. (Çitçi, 1982: 224)



İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE ETKİNLİĞİ

2.1. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ

Çalışma hayatında kadının yeri, konumu ve sorunları genel olarak özel ve kamu kesiminde aynı olmakla birlikte, önemli farklılıklarda vardır. Burada genel olarak anlatılmakla birlikte asıl ağırlık kamu sektörüne verilmiştir.

2.1.1. Kadın İşgücünün Yapısı

Kadın işgücü yapısı dört bölümde incelenecektir. Bunlar;

- İşgücüne Katılım ve İstihdamdaki Yeri
- Sektörlere Göre İşgücü Yapısı
- Meslek Gruplarına Göre Kadın İşgücü
- Meslekteki Mevki Bakımından İşgücü

2.1.1.1. İşgücüne Katılım ve İstihdamdaki Yeri

Kadının ücretli işçi olarak istihdamı tarihsel olarak, üretici güçlerin ve üretim ilişkilerinin gelişmesiyle başlamıştır. Makinalaşan üretim, kadını kapalı ev ekonomisinden hızla fabrikalara çekti. Böylece kadın emeği de uysal, düşük ücret olarak, erkek ücreti karşısına rakip işgücü şeklinde çıkarıldı. Böylece kadının evde ve işyerinde diye ifade edilen iki yönlü çalışma hayatı başlamış oldu.

Ülkemizde ise kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmada erkekler kadar katılımcı olamamasının sebebi, genel olarak kadınların eğitimi ve sosyo-kültür değerlere bağlılığı olarak da görülebilir. Buna rağmen kadının aile bütçesine katkıda bulunmak veya ekonomik bağımsızlığını kazanmak amacıyla gittikçe artan oranla çalışmak istemektedir.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, Türk kadını çalışma hayatına ilişkin düşüncelerinde bir dönüşüm olmasının çeşitli sebepleri vardır. Bunlar aile yapısında oluşan değişiklik, kadının çalışmasına ilişkin toplum içinde değişen kadının çalışmasına yönelik tutumları etkilemiştir. Daha az çocuk dünyaya getirme, artan teknolojinin ev içinde kullanımının artması kadını çalışmaya yönlendirmiştir (Eser,1997:27).

İstanbul'da Konfeksiyon sektörüne yönelik araştırmada kadınların yüzde 13.9'u geçim için çalışmaya başladıklarını belirtirken daha ilerideki yıllarda yüzde 46.9'u becerilerini değerlendirmeyi istedikleri için çalıştıklarını belirtmişlerdir.(Eraydın,1998:377-46)

Kadınların işgücüne katılım oranları hem mutlak olarak, hem de kadın işgücüne katılım oranları ile kıyaslandığında oldukça düşük olduğu görülür. Bunun temel nedenleri kırdan kente göçerken otomatik olarak işgücünden düşmesi, kentleşme ile eğitime uygun iş bulması ve artan okullaşma oranıdır. Diğer taraftan kadınların, işveren tarafından istenmemesinin çok çeşitli sebepleri vardır. Bunları kısaca sıralayacak olursak İş Kanununun 70. Maddesine göre kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında izin verilmesi, daha sonra istenirse alınabilecek ücretsiz izin, daha sonraki dönemlerde ev ve aile dönemlerinde fazla mesaiye kalamaması gibi problemler işvereni erkek işçilerin alınması lehine karar almasına vesile kılar. Ayrıca kadın işçinin çalışması halinde ayrı soyunma odaları, tuvaletler, yıkanma yerlerinin yaptırmasının yanı sıra 7/6821 sayılı tüzük gereği emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları açmakla da yükümlüdür. Bu da işletmeye ek bir mali yük getirmektedir.

Tablo 2.1 İşgücüne Katılım Oranları (12+Yaş itibariyle)

TÜRKİYE									
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Kadın İşgücünün Toplam işgücü İçindeki Oranı	30.7	31.8	31.5	31.2	30.8	30.6	28.9	30.4	30.2
Erkek	76.5	76.0	73.9	74.6	73.0	71.2	71.2	71.2	70.2
Kadın	34.9	36.6	33.4	33.4	31.4	30.6	31.9	30.7	30.1
Kadın İşgücünün Kent İşgücü İçindeki Oranı	15.00	16.10	16.55	14.15	16.96	17.23	16.98	16.84	20.42
Erkek	72.9	71.9	70.3	69.8	70.4	67.6	67.7	66.6	66.6
Kadın	16.9	16.5	15.2	15.3	15.7	15.0	15.9	14.9	14.6
Kadın İşgücünün Kırsal İşgücü İçindeki Oranı	40.18	41.95	42.09	43.54	41.13	41.26	38.34	40.57	41.21
Erkek	80.4	80.2	78.0	80.2	76.2	75.7	75.8	77.0	75.2
Kadın	51.8	55.6	51.2	52.4	48.5	48.2	50.4	48.7	48.6

Kaynak : Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Devlet İstatistik Enstitüsü

Çalışma hayatı, ücretsiz aile işçisi olarak tarlada, evde, ev içi ekonomisinde çalışan ve toplumda üretime katkıda bulunan kadınlar için pek bir anlam taşımazken, ücretli çalışma kadına eğitim, ekonomik, sosyal güvence ve topluma daha faal katılma imkanı vermekte ve toplumsal statüsünü yükseltmektedir. (Koray, 1993:29)

Ücretli çalışan kadınların statüsünde pozitif değişimler yaşanırken, çelişkiler ve eşitsizlikler de yaşanmaktadır. Bu tür çalışmaların artması ile birlikte toplumsal eşitsizliklerde kendisini göstermektedir. Ekonomik büyümenin yaşandığı günlerde işe alınan kadınların, kriz dönemde işten çıkarılması düşünülen ilk kişi olarak işgücü piyasasına esneklik tanımaktadır. (Koray, 1993:29)

Hepsinden önemlisi Türk Toplumundaki yargıya göre kadının çalışması aile bütçesine ek bir gelir sağlamaktan ibaret olduğudur. Kocanın geliri arttıkça kadının çalışma hayatından çekileceği inancı yaygın olup, aileyi geçindirme görevi erkeğin kabul edilmektedir. Bu

düşünce, eğitim, kadının annelik rolü gibi nedenlerle birleşince zor iş bulan ve kolay kaybeden işgücü haline getirmektedir.

2.1.1.2. Sektörlere Göre İşgücü Yapısı

Yurdumuzdaki kırsal ekonomide kadınların çalışması ücretsiz olup işgücüne dahildir. Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 1955-1994 yılları arasında toplam işgücü içindeki kadın işgücü oranı yüzde 70’den, yüzde 31.9’a düşmüştür. Bu düşüşün nedeni olarak 1955’den bu yana süregelen kentleşme olgusu denilmektedir. Kırsal kesimdeyken üretim faaliyetlerinde aktif olduğu halde, kente göç olayının sonunda eğitim düzeyinin düşüklüğü nedeniyle işgücünden otomatik olarak düşmektedir.

Tablo 2.2 Sayım yılı, cinsiyet ve iktisadi faaliyet kollarına göre çalışan nüfus yüzdesi

SAYIM YILI		TOPLAM	TARIM SEKTÖRÜ	SANAYİ SEKTÖRÜ	HİZMET SEKTÖRÜ	İYİ TANIMLANMAMIŞ FAALİYETLER
			(1)	(2)	(3)	
1970	A	100,00	89,46	5,22	4,38	0,94
	B	100,00	54,05	16,56	26,65	2,74
1975	A	100,00	88,40	4,29	6,29	1,02
	B	100,00	55,55	16,60	26,35	1,50
1980	A	100,00	87,31	4,57	7,50	0,62
	B	100,00	44,03	22,16	32,66	1,15
1985	A	100,00	86,54	4,56	8,72	0,18
	B	100,00	43,13	21,08	35,07	0,72
1990	A	100,00	82,07	6,88	10,81	0,24
	B	100,00	37,72	24,03	37,44	0,81

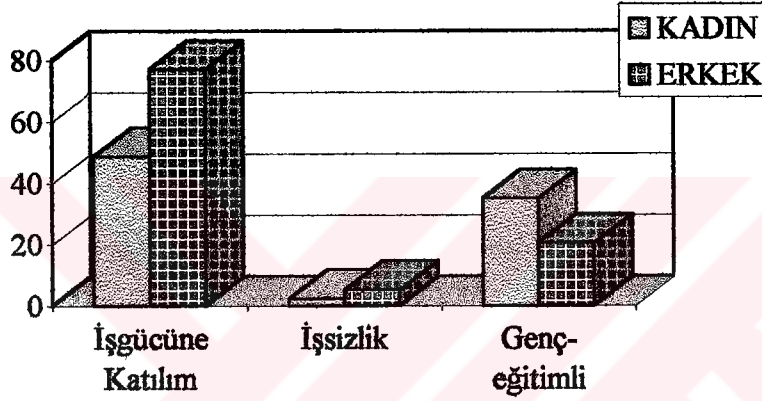
NOT: A. Kadın B. Erkek (Bilinmeyen dahil edilmemiştir.)

- (1) Tarım Sektörü: Ziraat, avcılık, ormancılık ve balıkçılık.
- (2) Sanayi Sektörü: Madencilik, taşocakçılığı, imalat sanayi, elektrik, gaz, su ve inşaat
- (3) Hizmet Sektörü: Toptan perakende ticaret, lokanta, otel, ulaştırma, haberleşme, depolama, mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumlar, yardımcı hizmetler, sosyal ve kişisel hizmetler.

Kaynak : İstatistiklerle Kadın 1927-1992, DİE

Bu durumun nedeni Türkiye'nin bir tarım ülkesi olmaktan çıkarak, sanayi süreci içerisine girmesi ve kadın işgücünün geleneksel istihdam alanı olan tarımın, sanayi ve hizmetlere kıyasla ekonomideki payının azalmasıdır.

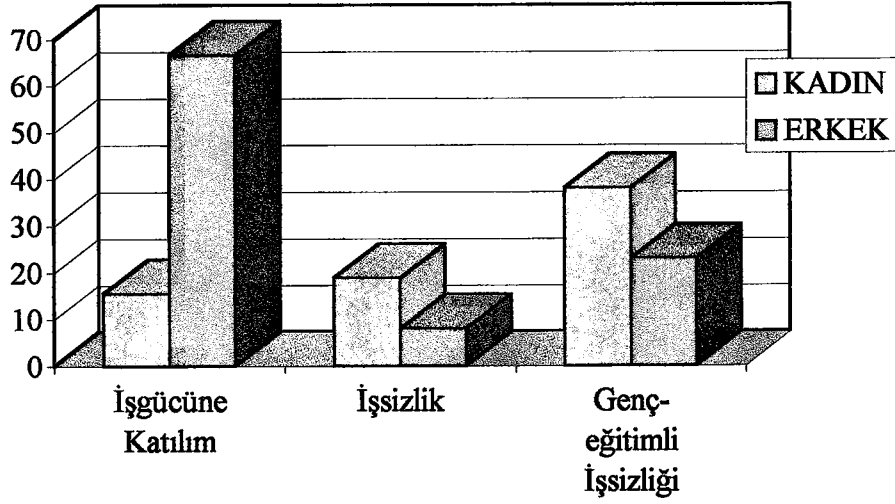
Kadın işgücünün en yoğunlaştığı sektör tarım olduğu halde, bu sektörde çalışan erkek nüfusunun hızla azaldığı görülmektedir. Günümüzde tarım ve hizmet sektöründe çalışan erkeklerin yaklaşık aynı düzeyde kaldığı görülmektedir. Ancak kentleşme ile birlikte kadın nüfusu önce hizmetler sonra da sanayi sektöründe de iş bulabilmektedir.



Şekil 2.1 İşgücü göstergeleri-kır

Kaynak: 1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın, 1996

Tarım kesimindeki çalışan kadın sayısı 1970 yılında yüzde 89.46 iken 1990'da yüzde 82.07'ye düşmüştür. Yirmi yıl içerisinde tarım sektöründe yaklaşık yüzde 7.39 azalma olmuştur. Bu ise kadın işgücünün yaklaşık olarak 3/4'ünü içerir. Bu sektörde çalışan kadınların 2/3'ü 40 saat ve daha fazla ,yüzde 20'si 60 saat veya daha fazla çalışır. Buna karşılık bu sektörde çalışan kadınların sadece yüzde 3'ü ücretli, yüzde 92'si ücretsiz aile işçisi, yüzde 5'i de kendi işinde çalışmaktadır.



Şekil 2.2 İşgücü göstergeleri-kent

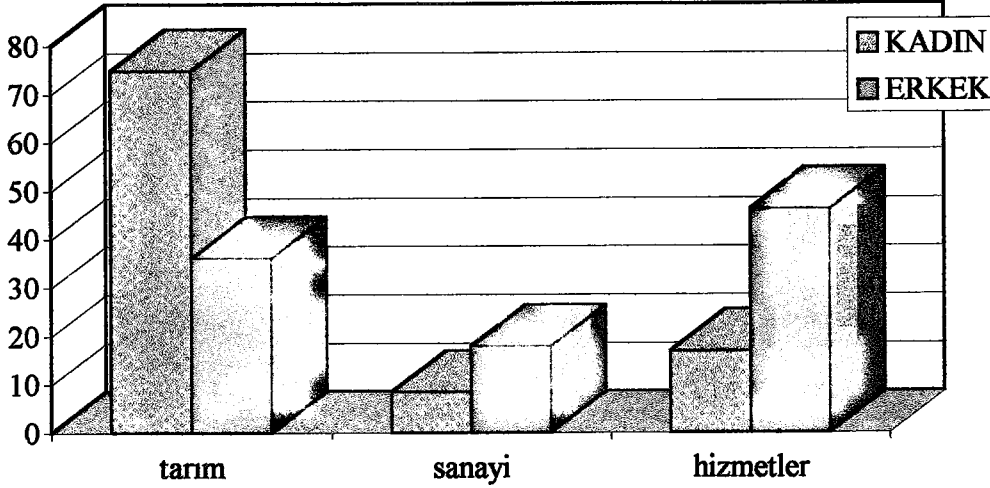
Kaynak: 1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın, 1996

Şekiller incelendiği görülmektedir ki kırsal kesimde çalışan kadınların yaklaşık işgücüne katılımı yüzde 40'larda seyrederken, kentlerde bu oranın oldukça düşmesinin nedenleri açıktır. Ekonomik açıdan sınırlı olarak artan iş oranları, eğitiminin olmaması, işgücünün niteliklerine uygun olmaması, aile sorumluluklarının ön plana gelmesi gibi etkenler tarım dışı sektöründe kadının çalışma oranlarını etkilemiştir. (Koray, 1993:49)

Sanayi sektörünü incelediğimizde 1970-1990 yılları arasındaki çalışan kadın yüzdesi yüzde 5.22'den, yüzde 6.88'e yükselmiştir. Bu geçen zaman zarfında artış oranı yüzde 1.66 olmuştur. Aynı yıllar arasında incelediğimizde kadın oranı bu sektörde yüzde 50 artarken erkek nüfusu onun iki katından fazla artmıştır. Sanayi sektöründe çalışan kadınların 3/4 'ü kent bölgesinde oturur.

Hizmet sektöründe ise bu oran aynı yıllar dikkate alındığında yüzde 4.38'den yüzde 10.81'e yükselmiştir. Arasındaki fark incelendiğinde yüzde 6.43 bir yüzde ile hizmet sektörünün kadınların tarımdan sonra tercih ettiği ikinci iş sektörü olmuştur. Sanayi

sektöründe çalışan sayısında yüzde50 artış olurken hizmet sektöründe bu artış bunun üç katı olmuştur.



Şekil 2.3 İktisadi faaliyetlere göre istihdam edilenler

Kaynak: 1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın, 1996

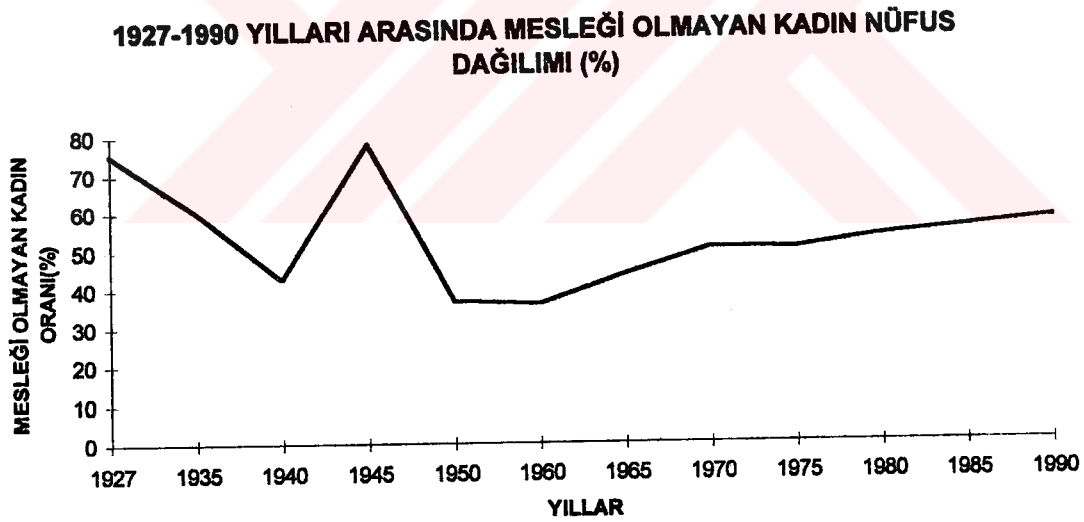
Kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmalarının bir çok nedeni bulunmaktadır. Endüstri sektöründeki işlerin daha çok erkeklere uygunluğu gibi, hizmet sektöründeki bir çok çalışma alanında da (eğitim sosyal hizmetler, büro işleri gibi) kadınlara uygun özellikler göstermektedir. Nitekim bu işler, çok sayıda kadınların yer aldığı işler kadın işleri olarak adlandırılır. (Koray,1993:25)

Aynı işlerde yoğunlaşan kadın çalışanların meslekleri zamanla ücret ve statü kaybına uğramaktadır. Eğitim durumunun yeterli olmaması sebebiyle çalışanların düşük statülü işlerde yoğunlaştığını görürüz. Örneğin ilk ve orta dereceli okullarda kadınlar yoğun olarak çalışırken, yüksek öğrenimde yer alanların çoğu erkektir. Buda göstermektedir ki kadınların statü değiştirmesi pek kolay değildir. (Koray,1993:25)

Ülkemizde kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak hem tarımsal üretimde, hem de kırsal ve kentsel yörelerde ev-içi üretiminde çok etkin olarak yer almaktadır. Ancak ücretli çalışma açısından gelecekte etkin işgücü olma imkanları da sınırlıdır. (Koray,1993:49)

Şekil 2.4'den görülebileceği gibi 1927-1990 döneminde mesleksiz kadın oranı kadın nüfusunun içerisinde önemli bir miktardır. 1927 yılında yüzde75.17'de olan bu oran 1945'li yıllara doğru bir azalma göstermiştir. Bu da Atatürk'ün eğitime ve bu yolla kadının meslek sahibi olmasına gösterilen ilgi ve titizliğin etkisi olmuştur.

1945'li yıllarda mesleği olmayan kadın oranı yüzde77.88'i bulmuştur ki bu oran 1927'deki oranın üzerindedir. Bu oran 1960'larda en düşük seviyesine inmesine rağmen bu yıldan itibaren 1990'lı yıllara kadar nispeten artış kaydederek gelmiştir. 1960 yılına kadar yoğun göç işgücü kadın oranını değiştirmiştir.



Şekil 2.4 Mesleği Olmayan Kadın Nüfus Dağılımı (%)

Kaynak : İstatistiklerle Kadın 1927-90, DİE

2.1.1.4 Meslek Gruplarına Göre Kadın İşgücü

Kadın işgücünün meslek grupları içindeki yerini grafik 2.4'de incelersek, birinci sırada tarım işlerinde çalışma olduğunu görürüz. Tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılık mesleklerini kapsayan bu grupta toplam çalışanların içinde kadın işgücünün oranı ise yüzde 79.74'dür.

İlmi ve Teknik Elemanlar, Serbest Meslek Sahipleri ve Bunlarla İlgili Diğer Meslekler oran itibariyle yüzde 4.64'dür. Hizmet sektöründe çalışanların oranı ise yüzde 1.54 ile yer almaktadır. Bu sektörde kadın işgücü istihdamı hızla artmaktadır. Ticaret ve satış personeli hizmet sektöründen sonra yüzde 1.09 ile üçüncü sırayı almıştır. İdari personel ve benzeri çalışanların oranı yüzde 3.74, müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticilerin oranı ise yüzde 0.20'dir. Görüldüğü gibi en düşük oran üst düzey yöneticilerdedir.

Tablo 2.3 Sayım yılı cinsiyet ve işe göre iktisaden faal olan nüfus yüzdesi

SAYIM YILI	TOPLAM	İLMİ VE TEKNİK ELEMANLAR, SERBEST MESLEK SAHİPLERİ VE BUNLARLA İLGİLİ DİĞER MESLEKLER		MÜTEŞEBBİSLER DİREKTÖRLER VE ÜST KADEME YÖNETİCİLERİ		İDARİ PERSONEL VE BENZERİ ÇALIŞANLAR		TİCARET VE SATIŞ PERSONELİ		HİZMET İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR		TARIMCI, HAYVANCI, ORMANCI, BALIKÇI VE AVCIYI		TARIM DIŞI ÜRETİM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞANLAR VE ULAŞTIRMA MAKİNALARI KULLANANLAR		İŞSİZ OLUP İŞ ARAYANLAR	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
1970	A 100.00	2.40	0.08	1.26	0.29	0.81	88.65	6.51	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B 100.00	4.46	0.86	2.94	4.80	5.48	53.18	28.28	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1975	A 100.00	2.79	0.07	2.14	0.54	0.90	87.52	6.04	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B 100.00	4.18	0.64	3.59	4.80	4.72	52.82	29.25	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1980	A 100.00	3.68	0.12	3.04	0.50	0.96	85.64	4.41	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B 100.00	4.78	1.22	3.58	6.18	6.91	41.81	30.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1985	A 100.00	3.90	0.13	3.09	0.74	1.15	84.53	4.44	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B 100.00	5.13	1.13	3.56	6.61	7.35	40.25	29.73	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1990	A 100.00	4.64	0.20	3.74	1.09	1.54	79.74	6.22	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B 100.00	5.48	1.36	3.95	7.56	8.07	35.03	31.70	-	-	-	-	-	-	-	-	-

A:Kadın B: Erkek

Kaynak: 1990 Genel Nüfus Sayımı Sonuçları, 1992

2.1.1.3. Meslekteki Mevki Bakımından İşgücü

İşgücü, mesleki mevki bakımından dört grupta incelenir. Birinci grupta ücretli ve maaş karşılığı çalışanlar yer alır. Bu oran 1990'da yüzde17.71'dir. Kadın ücretlilerin oranında gittikçe artış görülmektedir. Kamu sektöründe maaşlı olarak çalışanların yaklaşık üçte biri (yüzde30'u) kadın olmakta ve bunlar sırasıyla eğitim ve öğretim, genel idare ve sağlık hizmetlerinde yoğunlaşmaktadır.(Koray,1997:202)

İkinci grup işverenlerden oluşur. İşveren kendisine ait işyerinde başkalarını bir hizmet akdiyle ve ücret karşılığı çalıştıran kişidir. İşveren sermaye ve teşebbüs gücüne sahip, piyasadan emek talep eden kişidir. Kadın işgücündeki işveren konumundaki kadınların sayısı azdır.

Kendi hesabına çalışan kadınlar, işverene bağımlı olmadıkları gibi yanında da başka birisini çalıştırmayan kişilerdir. Küçük sanat erbabı ve esnaf, küçük çiftçi ve serbest meslek erbabı bu grupta yer alır. Kadın işgücü içinde kendi hesabına çalışanların oranı gittikçe yükselmekte olup 1990 yılı itibarıyla yüzde7.29'dır.

Tablo 2.4 Sayım Yılı, İşteki Duruma Göre Çalışan Nüfusun Yüzdesi (12+Yaş itibarıyla)

SAYIM YILI	ÜCRETLİ	İŞVEREN	KENDİ HESABINA	ÜCRETSİZ AİLE İŞÇİSİ
1955	3.83	0.03	4.71	91.43
1960	4.91	0.11	6.91	88.07
1965	5.92	0.06	2.85	91.17
1970	10.24	0.20	6.63	82.93
1975	14.14	1.13	4.74	80.99
1980	13.88	0.11	4.75	81.26
1985	14.31	0.14	4.69	80.86
1990	17.71	0.23	7.29	74.77

Kaynak: İstatistiklerle Kadın 1927-1992, 1995

Dördüncü ve en kalabalık grubu ise ücretsiz aile işçisi konumundaki %74.77'yle kadınlar oluşturmaktadır. Bunlar aile reisinin içinde çalışan, işgücüne dahil ancak ücret alamayan kimselerdir. Bu oran 1990 yılında %74.77'e kadar inmiştir. Tablo 2.4'e Kentleşme ile bu oran azalmaktadır.

Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması iyi ve kötü yönleri ile incelenip araştırıldığında bir çok sonuçları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bir yerde kadınların çalışma hayatını bir yaşam biçimi olarak kabul etmesinin getirdiği yararlar, diğer yanda çalışma hayatının getirdiği sorunlar ve eşitsizlikler. Bu sorunlar bilinmekle beraber; kadının ev dışında ve ücretli çalışması, erkekten farklı olarak önemli toplumsal değişiklikler ve gerektiğinde çelişkilerde meydana getirmiştir. Bir yanda eğitilen, çalışma ve toplum yaşamına katılan kadın bilinçlenerek her toplumda varolan çalışması ile kadın-erkek eşitsizliğine karşı çıkarak düzelmesini istemektedir. Diğer yandan kadının çalışması ve çalışma yaşamındaki eşitlik istekleri, kadınlık ve annelik gibi geleneksel roller açısından hem kadın için hem de toplum için çelişkiler oluşturmaktadır.

2.2 KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI

Kadın-erkek eşitliği politikalarının önem kazandığı her ülkede kadınlar eğitim ve meslek edinme yoluyla işgücü içinde yer almaya hazırlanırken, çalışma hayatında kadının işe başlamada ve işten çıkarmada eşitsizlikle karşılaşması ve kadının geleneksel aile-içi sorumluluklarının azaltılamaması, meslekte ilerlemede eşitsizlik sebebiyle çalışma hayatındaki sorunlar devam etmektedir. Bunlar;

2.2.1 İş Bulmada Karşılaşılan Güçlükler

Kadın işgücü işe alınmada ve işten çıkarılmada erkeğe göre daha zayıftır. Kadın işgücü, cinsiyetinin, aile içi sorumluluklarının, eğitiminin yeterince olmaması gibi nedenlerden

dolayı marjinal işgücü durumundadır. İşsizlik oranının çok olması kadının işe alınmasında ve işten çıkarılmasında zorluklarını daha da arttırmaktadır.

Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı için hazırlanan “İstihdam ve Kadın” konulu çalışma raporunun yaptığı araştırmalara göre;

1. Fiziksel görünüm, kılık kıyafet, özellikle hizmet sektöründe istihdam edilen kadınlar için aranan özelliktir. Daha üretimdeki verimliliğin cinsel kimliğinde aranmasına yönelik yaklaşımlar iş bulmada karşılaşılan önemli bir güçlüktür.
2. Ana olarak da iş bulmada bir dezavantaj olarak kadının karşısına çıkar. İşveren en ucuz maliyetle en fazla karı sağlayacak işçiyi hedefler. Öyle ki kadın işçi, kimi sektörlerde kadınlığından ve analığından taviz verirse işe alınır.
3. Birçok firmada belli bir süre bekar kadın işçiden evlenmeyeceğine dair belge yada evliyse belli bir süre çocuk doğurmaması için kadın işçiyle sözleşme yaptığı gözlenmiştir. Hamile kadınların işten atılması sık karşılaşılan bir durum olarak ifade edilmiştir.

2.2.2 Ücret Farklılıkları

Ülkemizde eşitsizlik uygulamalarından bir tanesi de ücret eşitsizliğidir. Kişinin istihdama katılımında en belirleyici faktör olan ücretlerde, yasal olarak erkek-kadın ayrımı yapılmamakla birlikte, vasıfsız, düşük ücretli işlerde istihdam edilmesi, sektörler itibarıyla kadınların yoğunlaştığı işlerin kadınsı işler olarak kabul edilmesi ve kadınların erkeklerden daha alt kademede çalıştığı için ücretler arasında bir farklılık olmaktadır. (Eser, 1997:132)

Türkiye’de “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı ILO Sözleşmesi ülkemizde kabul edilmiş ve İş kanununun 26. Maddesi kapsamında değişiklik yapılmıştır. Ayrıca, 1994 yılında toplanan 81. ILO Konferansında görüşülen sözleşme taslağının giriş bölümünde atıfta bulunulan sözleşmeler arasında 1951 tarihli Eşit İşe Eşit Ücret Ödenmesi Hakkında Sözleşmede yer almaktadır.(Eser, 1997:134)

Buna rağmen kadınların yaptığı işler objektif olarak değerlendirilmeyip kolay işler olarak nitelendirilir. Beceri, iş sürati, sabır gibi faktörler göz ardı edilmekte, sadece fiziksel gücün daha önemli olduğu sanılmaktadır. Oysa kadının yaptığı hasta ve çocuk bakımı veya dikkat ve sabır isteyen işler erkeklerin gücü ile yaptığı işlerden daha önemsiz değildir.

Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre kadınların ücretleri, erkeklerden yüzde 15 oranında daha düşüktür. Ancak hatırlanması gereken bir husus da şudur ki bu fark yalnızca sigortalı kadın ile erkek arasındaki farktır. Özellikle sanayi kesiminde bir çok kadın işçinin sigortasız çalıştığı bir gerçektir. Sigortalı ve sigortasız çalışan işgücü dikkate alındığında ortaya cinsler arasındaki ücret farklılıkları daha çok çıkacaktır.

Kamu kesiminde kadın istihdamında kadınlar, toplam çalışanların yüzde 27’si kadar bir orana sahipken, yasaların tanıdığı ödeme eşitliğine rağmen, maaş ve ücrete ilişkin ödemelerde, kazançlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Çünkü kadınlar işe alınırken daha düşük dereceli kadrolara atanmakta ve yükselme fırsatı erkeklerden az olmaktadır. (Ertürk,1991:53)

Ülkemizde kadınlar erkeklerle aynı işi yapsalar bile erkeklerden daha düşük bir ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Zamanla kadın-erkek ücretleri arasındaki farklılık azalsa da

farklılık giderilmiş değildir. Özellikle özel sektörde çalışan vasıfsız işgücü olan kadınlar işten çıkarılma korkusu sebebiyle eşit ücret talep etmede isteksiz davranmadırlar. Eşit ücret ödenmemesi işverenin işine gelirken, bir çok erkek işçi yaptığı işlerle kadınların yaptığı işlerle kıyaslanamayacağı düşüncesiyle eşit ücrete karşı çıkmaktadır.

2.2.3 Meslekte İlerlemede Eşitsizlik

Mesleki ilerlemede son derece etkili olan iki etken vardır. Bunlardan biri eğitim diğeri de mesleğe bağlılıktır. Maalesef birçok ülkede olduğu gibi Ülkemizde de kız çocukları ile erkek çocukları arasındaki eşit eğitim fırsatına sahip değildir. Çoğu aile, eğitim masraflarını karşılamamanın da zorluğu nedeniyle eğitimde erkek çocuklarına öncelik verir. Eğitimdeki bu ayrımcılığın sonunda, kızlar için evlilik, yaşamlarını idame ettirmenin bir yolu olmakta ve kadının ev geçimini sağlamakla mükellef olan erkeğin yalnızca yardımcısı olmaktan öte gidememektedir.

Oysa eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmanın yanı sıra, onun iş başarısı ve işe mesleğe bağlılığı üzerinde olumlu rol oynamaktadır. Eğitim ve işe devamdaki kararlılık, kadının meslekteki başarısını arttıran etmendir.

Türkiye’de mesleki ilerlemeler açısından kadınların erkeklerden daha geride oldukları görülmektedir. Örneğin kamu sektöründe yüksek düzeyde yönetici olan kadınların oranı yüzde5.4’tür. Mesleki ilerlemedeki bu eşitsizliğin kadının kendi şartlarından kaynaklanan yönü bulunduğu gibi, toplumun kadına bakış açısından kaynaklanan yönü de vardır. (Ertürk,1991:53)

Kadının mesleğinde ilerlemesi her ne kadar eğitim ve mesleğe bağlılıktır desek de bunlar yalnız başına anlam taşımaz. Onun çevre şartları da son derece önemlidir.

Meslekte ilerleme arzusu duysa dahi, çevrenin baskısı, ev ve çocuk yetiştirme sorumluluğunun kadına yüklenmesi ve toplumun iyi iş kadını olduğu halde iyi bir ev kadını olduğu zaman değer vermesi kadının başarısını olumsuz olarak etkilemektedir.

Çalışan kadınlarımız ev ve iş hayatındaki bölünmüşlüğü yaşarken meslekte kendini geliştirmesine, eğitim ve kurs fırsatlarına zaman ayıramamaktadır. İş saatleri dışındaki zamanlarını ev işlerine ayırmaktadır. (EK-I)

Kadınlarda toplumun düşüncesine paralel olarak çalışmasının ev ekonomisi için ancak ek bir gelir olduğuna inanmış ve dışarıda çalışmayı kendisine bir yük olarak görme psikolojisine girmiştir. Bu düşünce ise onun mesleğe bağlılığını azaltmaktadır. Daha açık bir ifade ile çalışma hayatı kadınların geçici bir süre katlanmak zorunda oldukları mükellefiyet olarak düşünülmektedir. Bu düşünce ile kadının verimli çalışıp başarılı olmasını beklemek ise zordur. Bunun için kadının beklediği erken yaşta emekli olmakta meslekte ilerleme değil.

Kadının işe devamlılığına duyulan güvensizlik işvereni de etkilemekte ve mesleki gelişmeye yönelik eğitim hizmetlerinde erkeklere öncelik tanınmaktadır. Söz konusu etkenlerle kadınların mesleki rekabetinin azaldığı bir gerçektir.

Kadının yükselmesi diğer bir açıdan da incelendiğinde erkeklere göre daha çok bilgi, ihtisaslaşma ve ilgisinin olması ile mümkün olabilmektedir. Kaldı ki mesleğinde ilerlemiş ve erkekleri yöneten kadınlara da toplumumuzun pek sıcak baktığı söylenemez. Eğitim, vasıf, tecrübe, ihtisaslaşmada eşit olduğunda, mesleki seviyelere erkekler atanmaktadır.

başına hasıladır, o halde etkinliği arttırmak için iki yol mevcut bulunmaktadır. Bunlardan ilki emek saati birimlerini arttırmak; diğeri emek saati birimine düşen hasıla payını arttırmak ve mümkünse ikisini bir arada gerçekleştirmektir.

Emek saati birimlerini arttırmak; nüfus, işgücü ve istihdam siyasetine bağlıdır. Emek saati birimine düşen hasıla payını arttırmak ise ancak verimliliği arttırmakla olabilir.

Toplam üretimi arttırmak için iki yol olduğuna ve bunlardan biri emek birimi başına verimliliği arttırmak olduğuna göre süratle gelişmek ve hayat standardını yükseltmek isteyen bir topluluğun yapacağı iş bir yandan iktisadi ve beşeri üretim kaynaklarını üretim için kullanmak, diğeri yandan da bunlardan en iyi şekilde istifade etmektir.

Emek, iş görmek için başvurulan insan enerjisi olup bedeni, zihni ve ruhi bir çaba biçiminde ortaya çıkar. Emek kavramını içinde zaman kavramı da önemli yer tutar. Çünkü bir hareket ve bir faaliyette bulunmak yapılan işte mesafe almak için bir zamanın geçmesi gereklidir. İş yapan veya çaba ve faaliyette bulunan çalışanın bir amacı olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle işin etkinliği çok önemlidir. (Tosun,1987:13-166)

Etkinlik kavramını açıklamak için bazı örneklerle açıklayacak olursak, bir işyerindeki kullanılan makine, araç-gerecin akla uygun bir sırayla birbirini bütünleyecek biçimde düzenlenmemişse, o çalışma ortamında bir takım aksamalar, duraklamalar, ve boş zaman olacaktır. Fiziki şartların oluşturulmadığı ortamlarda etkin bir çalışma yaparak standardın tutturulması beklenmemelidir.

2.3.1 İşletme Açısından

2.3.1.1 İşyerinin Yönetim ve Organizasyonu

Organizasyon”Üretim faktörlerini en etkin, sistemli, olumlu, ve uyumlu bir biçimde kullanarak mal ve hizmetleri ürete bilmek için, insanların görevlerini en iyi biçimde yapmak üzere düzene konması ve gerekli her türlü araç, gereç ve imkanlarla donatılmasıdır.” Tanımdan da anlaşılacağı gibi organizasyon yalnızca insanları, bazı belirli ilkelere göre gruplara ayrılması demek değildir.

Bu insanların yapacakları işlerin ayrıntıları ile tespiti, bunların yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, kime emir vereceklerinin ve kimden emir alacaklarının gösterilmedir. Organizasyon yalnızca insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemekle kalmaz aynı zamanda araç-gereç ve makinaların da yerleri ve kullanımlarını da düzenler.

2.3.1.2 Fiziki İmkanlar

İşgücünün fiziki gücüne etki eden beslenme, ücret, çalışma şartları, iş ortamı vb bağlıdır. Bunların düzenlenmesi işgücü verimini arttıracaktır. (Uğur,1995:100)

Bir işyerinde temel amaç işlerin düzgün olarak yürütmesi ve sonuçta yapılacak mal üretme yada hizmetin zamanında yapılmasıdır. İnsan-makine ilişkisi sistemin en önemli özelliklerinden birini oluşturur. Bu ilişkileri düzenlerken sadece üretimin teknolojik sonuçlarına bakarak bir değerlendirmeye gitmek hatalı sonuçlara neden olabilir. İnsanın bu fiziksel çevre içinde sosyo-psikolojik etkileri ve tepkileri olabilir. Örneğin çalışması gereken makine ve aletlere düşmanlık, hoşnutsuzluk ve işi yavaşlatma gibi tepkiler gösterebilir.

Bunun nedeni araştırıldığında çoğu bireyin fiziksel çevreye tüm anlamıyla uyum sağlayacak yeterli araştırma ve uygulamaya tabii tutulmamasından ileri geldiği anlaşılır. Bu konuda geliştirilen ergonomi ve psiko-teknik gibi bilim dalları insan-makine uyumunu kolaylaştırma yönünde önemli katkılar getirmişlerdir.

İşletmelerdeki fiziksel ortam çalışanın beklentilerine sağlık şartlarına uygun biçimde düzenlenmesi sonucunda işgücü verimli ve istekli çalışmaya yönlenecektir. Bu nedenle aydınlatma, ısıtma, havalandırma, nem, renk ve gürültü gibi doğrudan doğruya işin yapıldığı fiziksel çevre şartlarına giderek artan önem verilmeye başlanmıştır.

Fiziki şartlar erkeklerden daha çok kadınları etkilediği bilinen bir gerçektir. Bu şartlar düzenlenmediği takdirde özellikle verim düşüklüğü, fiziksel yorgunluk ve monotonluk yaşanmaktadır.

Bunun için çalışma şartlarının iyileştirmesinin iki önemli amacı vardır. İlk ve en önemli amaç ekonomiktir. Temiz, iç açıcı ve normal ölçülerde ısıtılan, aydınlanan gürültüsüz bir iş ortamı çalışmada verimi ve etkinliği artırır. (Erkan, 1989:26-33)

2.3.1.3 Teknolojik Düzey ve Gelişmeler

Sanayileşme ile birlikte işyerlerinde, özel ve kamu kesiminde erkek işi olarak nitelendirilen işlerin bir kısmı teknolojinin getirdiği fiziki şartları kolaylaştıracak aletlerin kullanılması, kadının çalışma istihdamını pozitif yönde etkilemiştir. Mal ve hizmet miktarındaki artış, kalite geliştirme yeni pazarlama yöntemleri vb. artan otomasyon ve bilgi teknolojisi ise uzun bir eğitim döneminden sonra elde edilebilir. (Oluç,1969, Cilt I:13)

Eğitilmiş kadınların son yıllardaki artan oranı, çeşitli iş sahalarna girmelerine imkan tanımıştır. Ayrıca teknolojik gelişme, kadınların çalışma ortamına daha kolay uyum sağladığı çeşitli iş imkanları ve yeni iş sahalarna girmelerini kolaylaştırdığı için önemli bir etkin çalışma yoludur.

Teknolojinin ekonomik hayata uygulanması ile birlikte beyaz yakalıların sayısında artışlar olurken asıl artış oranının yükselmesi üretim yapabilen fikir işçilerinde olmuştur. Bu da teknolojinin en iyi özelliklerindedir.

2.3.1.4 İş Tatmini ve Motivasyonu

İşgören, doğru tutumu geliştirebilmek için işini, mesleki bilgi ve becerisini zenginleştiren ve kendisini doyuma ulaştıran anlamlı bir etkenlik olarak görme ihtiyacını duyar. İnsanın ihtiyaçlarını gruplara ayıracak olursak,

a. Fiziki şartlar

Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenilir olması, araç, gereç ve makinaların güvenlik önlemlerinin alınmış olması, çalışanların iş yükünün onların beden gücüne ve genel yeteneklerine göre tespitidir. Çalışma ortamının düzensizliği kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Kadının fiziki gücü, ortamın sağlığa uygun olması kasının etkinliğini arttırmaktadır.

b. Güvenliğe ilişkin ihtiyaçlar

Eşitlik ilkesinden hareketle çalışanların tüm haklarının titizlikle korunması, geleceklerini güvence altına alabilecek uygulamaların yaşama geçirilmesidir. Kamu kesiminde çalışan kadınların, devlete olan güven sebebiyle tüm haklarının bilincinde olması etkinliğinin artmasına etki etmektedir.

c. Ekonomik ihtiyaçlar

Performansın temel ölçüt olarak alınıp, çalışanların terfi imkanlarının teşvik ve prim hak edişlerinin gözetilmesi, tazminat ve sigorta güvencesinin sağlanması, emeklilik haklarının işletilmesidir. Kadınlar gelecekte emeklilik olduktan sonrada ekonomik açıdan bağımsız olacağını bilmesi ve çalıştığı süre içerisinde de alacağı teşvik, prim, ikramiye ile ekonomik açıdan iyileştirme sağlayacağı için etkinliğini arttırmaktadır.

d. İşe adaptasyon sorunlarının giderilmesi

Mesleki gelişme programlarının, özellikle de işbaşında eğitim imkanlarının çalışanlara düzenli olarak tanımlanması, kurum hedeflerinin tespit edilmiş, görev tanımlamalarının yapılmış olması, sağlıklı demokratik bir iletişim ortamının sağlanması, danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, işyeri kurallarının açıkça belirtilmiş olması, iş ve işlem kolaylaştırılmalarının yapılmış olmasıdır. Mesleki eğitim ve işbaşında eğitim kadının etkinliğini artırması için önemli bir faaliyettir. Toplumumuzda kadının evinden uzaklaşması pek hoş karşılanmadığı için işbaşında eğitim ile kadının kendini geliştirmesine imkan verilmiş olacaktır.

e. Sosyal ihtiyaçların gözetilmesi

Çalışanların faal olarak katılımlarının sağlanması, iş ve meslek grupları arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, eğlence ve dinlenme fırsatlarının oluşturulmasıdır. Kadınların sosyal yönü güçlü olduğu için yapılan sosyal faaliyetler kadını olumlu etkileyecektir.

f. Statüye ilişkin ihtiyaçlar

Organizasyon şemasının düzenlenmiş, yetki ilişkilerinin açıklıkla belirlenmiş olması olup, düzenli çalışmayı seven kadınlarımızın belirlenmiş kurallara uymaları ve adapte olmaları erkeklere göre daha kolay olmaktadır.

2.3.2 Endüstri ilişkileri Açısından

Endüstri ilişkileri, çalışanların, yöneticilerin ve devlet organlarının ilişkilerini düzenleyen bir sistemdir.

2.3.2.1 Kadın işgücü istihdamı

İşgücü hareketliliği ve işgücü devri

İşgücünün, iş piyasasındaki hareketliliği iki açıdan incelenir. Bunlardan makro açıdan, işgücünün yer, mekan değiştirmesi incelenirse işgücü hareketliliği, mikro açıdan bir işyerine giriş çıkış hareketleri incelenirse buna da işçi devri denir.

Emek seyyaliyeti; iki bölümde incelenir; Mesleki seyyaliyet, Coğrafi seyyaliyet

İnsanlar kendilerine uygun işi ilk anda bulamayabilir. Zamanla eğitim, yeteneklerine uygun başka iş ve yer bulduğu zaman değişiklik yapabilirler. Bu gelişen iktisadi yapının normal bir sonucudur.

İşgücü hareketliliği, çalışanların iş piyasasındaki çeşitli bölgeler, işkolları ve meslekler arasında verimi arttırıcı etkisi de vardır. Çünkü insanlar kendi yeteneklerine uygun iş buluncaya kadar iş piyasasında arayışta bulunur. Bu iş veren açısından da önemlidir. Uygun çalışana buluncaya kadar işgücü arar.

İşçi devri; Belirli dönemler de işyerine giren ve çıkan işçi miktarının, aynı süre içinde iş yerinde çalışan ortalama işçi sayısı oranı ile ölçülür. İşyerindeki istifâ, tayin, terk, ölüm, emeklilik gibi işe giren ve çıkan sayısı işçi devrini etkiler.

Mesleki seyyaliyet işi iyi yapabilen kişilerin çalışma hayatı boyunca, meslekler ve meslek kademeleri arasında gösterdiği değişikliğe, terfi ve yükselmeye denir. Mesleki açıdan yükselbilmek için yer ve mekan değiştirmesine ise coğrafi seyyaliyet denir. Ülkemizde çalışan kadınların yüzde 3.74'nün idari personel ve benzeri çalışanlardır (1990 Genel Nüfus Sayımları, DİE). Sabahattin Zaim'in tespitlerine göre "Büro personelinin yönetici kademelerinde yükselme imkanları nisbeten sınırlıdır". Belirli bir kademedden sonra yükselbilmek için eğitim seviyesi, yetişme tarzı, aile ortamı ve kabiliyetlerinin sınırlı olması meslekte ilerlemeleri için ciddi bir engel olarak çalışan kadın önüne çıkar. (Zaim, 1997:62)

Coğrafi seyyaliyet kadınlar için mesleki seyyaliyetten daha zordur. Çünkü kadının sorumluluğundaki kişi sayısı fazladır. Eşin tayini ya da yeni bir iş kurması, çocukların okul problemleri gibi sorunlar onun başka bir yere tayin isteğini azaltır. Ayrıca mesleki vasıflarının yetersizliği de bunu engelleyen diğer bir unsurdur.

İşgücünde hareketlilik daha çok gençlerde, kadınlarda ve kıdemsizler ve düşük ücretlilerde görülür. İşletmelerde işverenin kıdem tazminatı ödememek için işçiyi çıkarması bir hareketlilik getirirse de, lojmanların olması, kreş ve çocuk yuvalarının olması iş gücü hareketliliğini azaltan etki yapar. (Zaim, 1997:66)

İşçi devri kamu kesiminde çalışan kadın-erkeğin, kendisinin yada eşinin tayini durumunda karşılaşılmaktadır. Kadınlarımızın eğitim durumu yeterli olmadığı için vasıfsız işçi konumunda ve düşük ücretle çalışmaktadır. Bu yüzden özel sektörde işçi hareketliliği kadınlarda görülür. "Kentli kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri" konulu araştırmalarıyla A.Eyüboğlu-Ş.Özar-H.T.Tanrıöver'in bulduğu işten ayrılma nedenlerinde, ailevi problemler öne çıkmıştır.

Tablo 2.5 Eğitim düzeyine göre son çalıştığı işten ayrılma nedenleri (Kendi rızası ile ayrılanlar)

İşten Ayrılma Nedenleri	Genel yüzde	Eğitimsiz %	İlkokul Mezunu %	Ortaokul Mezunu %	Lise Mezunu %	Lise Üstü %
Ailevi nedenler	52	50	59	53	48	41
Evlendim, nişanlandım	24	11	23	28	25	20
Çocuğum oldu	14	11	14	13	13	14
Hamile kaldım	7	2	6	8	7	8
Aileden birinin sağlık sorunu	5	11	7	2	3	1
Kişisel nedenler	22	27	16	21	21	39
Sağlık sorunlarım oldu	7	20	8	6	4	4
Daha uygun bir iş aramak	7	7	3	6	7	21
Eğitime devam ettim	4	-	2	2	7	9
İş yeri ile ilgili nedenler	28	25	28	28	31	29
Ücret/kazanç yetersiz	13	7	14	12	14	17
İş çok yorucuydu	4	5	4	2	4	4
Toplam cevap	664	50	204	140	179	91
Baz	602	44	187	131	170	70

Kaynak: İktisat Dergisi, Sayı:377:42

2.3.2.2 Kadın İşgücü ve İşveren İlişkileri

Kadın İşgücü ve Sendika İlişkileri

Kadınların çalışma hayatına katılımı, dünyanın her yerinde erkeklere göre farklılık göstermiş, kadın işgücü erkek işgücünü takip etmiştir. İş ve çalışmanın kadın için başlı başına bir amaç olmayışı, aile gelirine katkı amacı taşıması işverenlerin kadın işgücüne bakış açılarını da etkilemiştir. İşverenler kadın işgücünü kolay yönetilebilen, ucuz işgücü olarak görmüşlerdir. Kadınlar da çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda, aktif rol oynamaktan kaçınmışlardır. Bu durum sendikaların, kadınlarla ilgili politikalarını olumsuz etkilemiştir.

Kadınların sendikal eğilimlerinin düşük oluşunda, kadınların işe bağlılıklarının yetersiz oluşu, işten sağladıkları tatminin düşük oluşu ve daha az mücadeleci bir karaktere sahip oldukları sanılmaktadır. Ancak tüm bunların yanı sıra, erkeklerin sendikalardaki

hakimiyeti ve kadın sorunlarına ilgisizliklerinin de etkisi olduğu şüphe götürmez bir gerçektir.

Sendikalı kadın üye sayısında bir artış olmasına karşın, sendika üst yönetimin de kadınların sayısında hala bir artış görülmemiştir. Çeşitli sendikaların yaptığı araştırmalar göstermiştir ki, kadınların özellikle üye olarak sendikalarda ki rolü artmakla birlikte, sendika yönetiminde sayılarıyla orantılı olarak temsil edilememektedir. Dünya ülkeleri ile incelediğimizde kadınlarda sendika üyelik oranı ve temsil yetkisiyle karşılaştırıldığında durum kadın işçilerin aleyhinedir. (Koray,1993:41-46)

4-5 Eylül 1995 yılında İstanbul'da toplanan Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı da sunulan "Kadının Sendikal Faaliyetlere katılımı" konulu çalışma raporun da kadın işçilerin alt düzeylerde, işyeri temsilciliklerinde, şube yönetimlerinde görev aldığı, ancak genel merkez ve konfederasyon düzeyinde ise kadın yöneticilere rastlanmadığı belirtilmiştir.

Yine aynı raporda, kadınların sendikalarda yönetime gelmesi zor olmasının sebepleri şöyle sıralanmıştır;

- a. Sendikaların, erkek üyelerinin katılımına uygun bir yapı içerisinde örgütlenmesi,
- b. Kadının işgücüne katılım oranının düşüklüğü,
- c. Kadının küçük işyerlerinde istihdamı,
- d. Kadınların kayıt dışı sektörlerde istihdamı,
- e. Kadınların eve iş verme, esnek çalışma gibi, sendikalaşmanın güç olduğu alanlarda istihdamı,
- f. Kadınların çalışsa bile geleneksel rolünün etkinliği
- g. Ailede kadının sorumluluğunun fazla olması,
- h. Kadınların genelde vasıfsız işçi olarak çalışması,

Türkiye’de kadınlar sendika üyeliklerinde çok düşük oranda yer almaktadırlar; Bunun nedenleri olarak, Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranının düşüklüğü, ücretli ve maaşlı olarak bir işte çalışan kadın sayısının azlığı, sendikalaşma için önemli bir potansiyel arz eden kamuda çalışan kadınların sendikal haklarının sınırlı olması, kadın işçilerin sendikalaşmanın zor olduğu özel sektörlerde ve küçük işyerlerinde istihdam edilmesi, evlerde gündelikçi olarak çalışan kadınların ve eve iş verme sistemi içinde çalışan kadınların İş Kanunu kapsamında olmayışı, ayrıca tarım kesiminde çalışan kadın işçilerin de sosyal ve sendikal haklara sahip olmayışı sıralanabilir. (Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı, 1995:21)

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ne kadınlardan sendikaya, ne de sendikalardan kadınlara yönelik özel bir ilgi ve duyarlılık söz konusu olmamaktadır. Henüz sendikalarda kadın komitelerinin oluşturulması, kadınlarla ilgili sorunlara yönelik konularda, kadınların çalışması, kadınlara yönelik eğitim, kadınlara yönetimde yer verilmesi gibi uygulamalar, yeni tartışılmaya başlanmıştır. (Koray, 1993:59)

Çalışan bir kişinin başka bir çalışan tarafından tehdit edilmesi, hor görülmesi, taciz edildiği hissini verebilecek, onun performansını kötü yönde etkileyebilecek ve iş güvenliğini ortadan kaldıran olayların bütününe taciz adı verilir.

Cinsel taciz ise yeni olmayan bir sorun olup karşılıklı rızaya dayanmayan bir yakınlaşmadır. Bununla bir diğer çalışmanı yıldırma, baskı altında tutmak veya alçaltmak amacıyla sık başvurulan bir yöntemdir.

Böyle bir durumda karşılaşılan kadın zor bulunduğu işi terk etmeyi tercih edebilir. Kendine önerilen teklifi reddettiği için işten atılabilir yada terfi imkanlarını kaybeder. İşyerinde alınacak tedbirler, işveren ve/veya sendikanın ortak eylemin bulunması biçiminde yok edilebilir. (TÜRK-İŞ, 1997)

2.3.2.3 Ücret ve ödüllendirme politikası

Ücret seviyesi ile emek arasında yakın ve doğrusal bir ilişkinin mevcut olduğunu gelişmiş ülkelerde görmek mümkündür. Bu ülkelerde verimin yüksek olduğu ve ücretlerin ise buna paralel olarak arttığı görülmüştür. Buna mukabil özellikle gelişmekte olan ülkelerde ve geri kalmış ülkelerde, ücretlerin düşük olması, işçinin devamsızlığını ve işçi devrinin artmasına sebep olmakta ve neticede verimi azaltıcı bir tesir yapmaktadır.

Bu tanımlar ücretlerin iktisadi yönünü göstermektedir. Ancak sosyal alanda da çok çeşitli sonuçları ve tesirleri de vardır. Çağımızda ücret, sosyal devlet anlayışının hakim özelliği gereğince onun haysiyet ve onuruna yakışır bir seviyede yaşamasını sağlamaya yönelmiştir.(Aksu, 1993:70) Ücret, insanların ihtiyaçlarını tatmin etmeye yardım eden bir araç olup, çalışan kişinin hayat standardını ve hatta tasarruf etme gücünü tayin eder. İnsanlar hayatlarını idame ettirirken bir araç olarak değindiğimiz ücretler (gelir) verimli çalışmada en önemli etkenlerdendir. Beslenme, barınma ve sağlık ihtiyacını giderecek olan işgücünden verimli olabilmesi için de normal bir hayat standartlarına uygun ücret alması sağlanmalıdır.

Kadının ücretli çalışması kadın açısından önemlidir. Çünkü kadın için ekonomik bağımsızlık anlamını taşır. Aile içerisinde, toplumdaki rolünün-konumunun değişmesine ve sosyal statüsünün yükselmesine imkan sağlar. Ülkemizde kadınlar erkekle aynı işleri yapsa bile özellikle özel sektörde daha düşük ücretle çalışılmakta olduğunu

2.3.2.4 Kamu personeli için tanınan genel haklar

Kamu personelinin haklarından bahsetmeden önce memurun tanımını yapacak olursak 1982 Anayasası, “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esasına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” denilmektedir. Devlet Memurları Kanunu’na göre kamu görevlileri dört grupta incelenmektedir. Bunlar; memur, sözleşmeli personel, geçici görevliler ve işçilerdir. (TODAİE Yayınları, 1987:55)

1994 Ocak ayı itibarıyla Emekli sandığına tabii 1.896.000 ve SSK’na tabii 1.044.000 kişiden oluşan kamu çalışanlarını sayısı 2.940.874’tür. 1994 yılı nisan ayı HİA’ne göre hesaplanan 9.289.065 tarımdışı istihdam edilenler içerisinde kamu istihdamının payı yüzde 31.7 oranına ulaşmış olması kamu kesiminin önemini yansıtmaktadır. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli ve geçici işte çalışanların toplam 7.631.083 kişiye kamudaki çalışanlara oranlayacak olursak bu pay kamu payı içinde 38.5’e ulaşmaktadır.

Devlet Memurları Kanununda cinsiyet ayrımına ilişkin kural yoktur. Kadın-erkek görevliler kanun önünde eşittir. Bu yasada kadın görevlilere ilişkin olarak üç madde bulunmaktadır. Bunlar; Kadına doğumdan önce ve sonra izin verilmesi, doğum sonrası süt izini, analık halinde sosyal yardım alacağı ve çocuğu olanlara doğum yardımı ödeneceği kurala bağlanmaktadır. Ancak, çiftlerin ikisi de çalışıyorsa, bu yardımı baba alacaktır. (Çitçi, 1982:224)

Kadın görevlilerin kurumlar arası dağılımlarının yanı sıra, ilgi alanlarındaki alanlarında incelenmesi de önem taşımaktadır. Türk kamu yönetiminde, kadınlar genel olarak kadınsı işler diye tabir edilen büro, eğitim ve sağlık hizmetlerinde çalışmaktadırlar. Yukarıda görüldüğü gibi Türk kamu yönetiminde çalışan kadınların sayısal çoğunluğu Eğitim-

Öğretim Hizmetleri sınıfıdır. Bunu yüzde 29.7’le Genel Hizmetleri, yüzde 10’la yardımcı hizmetler ve yüzde 5.6’la sağlık hizmetleri sınıfı izlemektedir.(Eser, 1997: 126)

Tablo 2.6 Kamu sektöründeki kadın memurların hizmet sınıflarına göre dağılımı (1990)

Sınıfı	Kadın Memur Sayısı	Hizmet Sınıfındaki Kadınların Toplam Memur Kadınına Oranı %	Kadın Memurların Hizmet Sınıfındaki Toplam Memurlar İçindeki Payı %
Genel İdare Hizmetleri	100.249	29.7	32.8
Yardımcı Hizmetler	33.845	10.0	19.7
Din Hizmetleri	2.625	0.8	3.8
Emniyet Hizmetleri	1.977	0.6	2.2
Teknik Hizmetler	6.062	1.8	11.2
Sağlık Hizmetleri	18.857	5.6	63.7
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	172.796	51.2	44.4
Avukatlık Hizmetleri	1.185	0.4	58.8
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri	-	-	-
TOPLAM	337.596	100.0	30.4

Kaynak: Kamu Personeli Anket Sonuçları T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Ocak 1992 (Eser, 1997:125)

Güvenlik

Ülkemizde, bireysel ve toplu iş hukuku açısından tartışılan önemli konulardan biri hiç şüphesiz ki “İstihdam güvencesi”dir. Özellikle işsizliğin çok olduğu bu ortamda insanlar için istihdam güvencesine kavuşmak önemli bir ayrıcalık olmaktadır.

Makro açıdan incelendiğinde istihdam sorunları endüstri ilişkilerine de önemli etkiler yapmaktadır. İşveren açısından olaya bakıldığında, değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik şartlara uyabilmek amacıyla personel politikasını kendisi ayarlamak istemektedir. Bunun kendisine hareket serbestisi taşıyacağını düşünmektedir.

Sendikalara göre, çalışma barışı için istihdam güvencesinin çalışma barışı açısından ve işgücüne vereceği mutluluk açısından, gelir faktörleri hatta ücretten bile önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.

Yukarıda belirttiğimiz istihdam güvenliğini bir tanımla açıklayacak olursak; “İş güvencesi, çalışanların gelecekte karşılaşmaları muhtemel risklere karşı bir güvenliğe kavuşturulmalarıdır.” Yani istihdamın sürekliliği ve güvencesi anlamına gelmektedir (Ekin, 1977:175). İstihdamın sürekliliği ve güvencesi kamu kesiminde verilen bir haktır. Devlet memurluğuna girmiş olan bir kamu görevlisi bazı yazılı haller dışında görevine son verilememektedir. Aylık ve başka hakları elinden alınamamaktadır.

Kadının çalışma hayatına katılımı onun sosyal güvencesi kavuşması açısından da önemlidir. Böylece kadın emekliliği kazanıp ayrıldıktan sonrada ekonomik bağımsızlığına devam ettirebilmektedir.

Emeklilik

Devlet memurluğunu sona erdiren durumlardan biri de, istek, yaş haddi, malullük ve sicil sebeplerinden biri ile emekliliğe ayrılmaktır. Emekliye ayrılan kişi, devlet memurluğu statüsünden çıkıp emekli statüsüne girer.(Devlet Memurları El kitabı) Kadının çalışma hayatına katılımı onun sosyal güvenceye kavuşması açısından önemlidir. Böylece yalnızca çalıştığı süre içerisinde değil, emeklilik hakkını kazanıp, çalışma hayatından çekildikten sonrada ekonomik bağımsızlığını devam ettirebilme imkanına sahip olmaktadır.

İzin

Devlet hizmetinde çalışmak, memurlar için hem hak, hem de ödevdir. Bununla birlikte günlük çalışma saatleri işinin başında olan kamu görevlisine izin hakkı vermiştir. Bu izinler; Yıllık izin, Mazeret izni, Evlenme-doğum ve ölüm izni, Hastalık izni, Ücretsiz izin, Öğrenim iznidir.

Bu izinler içerisinde kadına özgü olan izinler; Doğum yapmasından önce 3 hafta, doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta süre ile izin verilmesidir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde birbuçuk saatte “süt izni” verilir. Ayrıca doğum yapan Devlet Memurlarına istekleri halinde en çok 12 aya kadar ücretsiz izin verilebilecektir.

Doğum sonrası ücretli izin, istihdamdan ayrılması sebebiyle çalışan kadınlar için bir dezavantaj olarak karşısına çıkmakla birlikte kadının analık görevi yapabilmesi açısından da bir avantajdır.

Lojmanlar

Kamu sektöründe avantaj olarak kabul edilen bir faktördür. Lojmanlar kadının seyyaliyetini olumsuz olarak etkilemektedir.

Kreş ve çocuk bakımevi

Sanayileşme sonucu ve köyden kente göç neticesi ortaya çıkan önemli ihtiyaçtan doğmuştur. Bu problem kamu sektöründe büyük ölçüde işletmelerin kreş ve bakımevi problemini halletmeleri çalışan kadın için avantaj olmaktadır.

Toplumumuzda kadınların çalışmasında kamu sektörü önemli bir yer tutar. Bunun birinci nedeni ekonomik şartlardan dolayı çalışmasını izin verilen kadının güvenliği olan yerde çalışmasıdır. Kadının saati, izini belli olan, sosyal güvence sağlayan ayrıca ailevi sorumluluğunu aksatmaması için gerektiğinde hoşgörü bulabileceği iş olan kamu sektörü halen en temel istihdam alanıdır.

Kamuya olan güven nedeni ile tercih edilen kamu sektörünü ikinci tercih sebebi de kadına uygun olması ücretsiz izin, mazeret izini, kreş, lojman, misafirhaneler gibi çeşitli sosyal hakların kadına da tanınmasının yanı sıra emeklilik hakkı tercih sebeplerini arttıran diğer bir sebeptir.

2.3.3 Sosyo-Kültürel Konumu

Moral faktörleri, belki de fiziki faktörlerden daha fazla işgücünün verimliliğinde etkileyici rol oynayabilir. Çünkü moral faktörler, işçinin şevkini, çalışma arzusunu ve temposunu direkt olarak etkileyen önemli faktörlerdir. Bunlardan bazıları; İşgücünün motivasyonu, yönetimin işgücüne yaklaşım tarzı, sorunlara gösterilen ilgi, görevlerde adaletli dağıtım, takdir edilme, ödüllendirme ve bir amacı benimseme olarak sayılabilir.

Nüfus; Kadının sosyo-kültürel yapısı rol oynar. Siyasi hayata katılım, bütün Dünyada zorlu mücadeleler sonucunda gerçekleşmiştir. Kadının siyasi hayata katılımı onun toplumun bütününe ilgilendiren konularda karar alma sürecine katılımı anlamına geldiği için son derece önemlidir.

Kadın siyasi karar alma sürecine iki şekilde katılmaktadır. Birincisi yöneticilerini seçmek diğeri ise seçilme hakkını elde ederek, aktif yönetici birey olarak adaylığını koymaktır.

Ülkemizde, kadın ve erkek nüfusu yıllar itibarıyla kendi içinde pek değişmeyen bir yapı göstermektedir. Kurtuluş Savaşının etkisiyle 1940'lı yıllara kadar kadın nüfusun daha fazla, daha sonraki yıllarda ise erkek nüfusun daha fazla olduğu gözlenmektedir. Toplam nüfus kadın ve erkek oranı birbirine yakın iken şehir ve köy nüfusunda cinsler arasında farklılık görülmektedir. Özellikle son yıllarda köyden şehirlere göç olduğu için şehirlerdeki erkek sayısı fazla iken kırsal bölgelerde kadın sayısının yüksek olduğu görülmektedir.

Şehirlerde yaşayan cinsiyetler arasındaki farklılık görülmesine rağmen 1927 yılından günümüze kadar sürekli artmaktadır. 1990 yılındaki genel nüfus sayımında kadınların halen yüzde 57.7'si erkeklerin ise yüzde 60.3'ü şehirde yaşamaktadır.

Tablo 2.7 Cinsiyete göre şehir ve köy nüfusu

YILLAR	TOPLAM			ŞEHİR NÜFUSU			KÖY NÜFUSU		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K
1927	13 648 270	6 563 879	7 084 391	3 305 879	1 710 482	1 595 397	10 342 391	4 853 397	5 488 994
1935	16 158 018	7 936 770	8 221 248	3 802 642	1 969 968	1 832 674	12 355 376	5 966 802	6 388 574
1940	17 820 950	8 898 912	8 922 038	4 346 249	2 332 558	2 013 691	13 474 701	5 566 354	6 908 347
1945	18 790 174	9 446 580	9 343 594	4 687 102	2 503 342	2 183 760	14 103 072	6 943 238	7 159 834
1950	20 947 188	10 572 557	10 374 631	5 244 337	2 817 318	2 427 019	15 702 851	7 755 239	7 947 612
1955	24 064 763	12 233 421	11 831 342	6 927 343	3 743 059	3 184 284	17 137 420	8 490 362	8 647 058
1960	27 754 820	14 163 888	13 590 932	8 859 731	4 771 433	4 088 298	18 895 089	9 392 455	9 502 634
1965	31 391 421	15 996 964	15 394 457	10 805 817	5 783 813	5 022 004	20 585 604	10 213 151	10 372 453
1970	35 605 176	18 006 986	17 598 190	13 691 101	7 312 714	6 378 387	21 914 075	10 694 272	11 219 803
1975	40 347 719	20 744 730	19 602 989	16 869 068	9 004 842	7 864 226	23 478 651	11 739 888	11 738 763
1980	44 736 957	22 695 362	22 041 595	19 645 007	10 272 130	9 372 877	25 091 950	12 423 232	12 668 718
1985	50 664 458	25 671 975	24 992 483	26 865 757	14 010 662	12 855 095	23 798 701	11 661 313	12 137 388
1990	56 473 035	28 607 047	27 865 988	33 326 351	17 247 553	16 078 798	23 146 684	11 359 494	11 787 190

Kaynak : 1990 Genel Nüfus Sayımları, Devlet İstatistik Enstitüsü

Sanayileşmiş ülkelerde kadının tarım dışındaki istihdamı yüksektir. Türkiye'de toplumun sosyo-ekonomik gelişmesine bağlı olarak meslekleri seçtikleri görülür. İşgücüne katılan kadınların sektörlere göre dağılımına bakıldığında 1935-1945 yılları arasında meslekler

altı ana grupta toplanmış ve en yüksek oran tarım kesiminde olmuştur. Tek sınıf olan sanayi, küçük sanatlar, maden ve inşaat sektöründe ise çalışan toplam kadın nüfusunun yüzde 3.9'luk bir kısmını alır.

1950-1965 yılları arasında meslekler daha ince detay düşünülmüş ve on başlık altında toplanmıştır. Kadınları ortalama yüzde 95 oranla daha çok tarım (zirai meslekler ve ormancılık) kesiminde yoğunlaşmıştır. İkinci sırada yüzde 2.5 oranla sanayi (imalat ve tamirat) ve yüzde 2 oranla da hizmetler sektörlerinde yer aldıkları görülmektedir. Bu dönemde iş kolları içinde kadınların en az faaliyet gösterdikleri meslek kolları maden ve taş çıkarmadır. (Doğramacı, 1997:117)

1970-1990 yılları arasında yedi grupta toplanan meslek kolları arasında çalışan kadınların 1970'te yüzde 9.1, 1975 ve 1980'de yüzde 85.0'ı, 1985'te de yüzde 82.5'i tarım-orman-hayvancı olarak adlandırılan mesleklerde çalışmaktadırlar. İkinci sırada ise 1970'den 1985'e yüzde 0.5'ten yüzde 7.4'e yükselen tarım dışı ürünler sırada yer alır.

Özellikle aile içi işletmelerde kadının çalışması onun sosyo-ekonomik statüsünü de değiştirmez. Tüm faaliyet kolları arasında idari memur veya idari personel olarak belirtilen kategorilerde idari memur veya idari personel olarak belirtilen gruplarda 1955-1960-1965 yıllarında çalışan kadına rastlanmamıştır. 1985 yılında ise oran yüzde 3.0 kadarı idari personel olarak almıştır.

Sanayi ve hizmet sektörlerindeki bu artışların nedeni kentli kadınların çalışmaya başlamaları dışında köyden kente göçen kadınların vasıfsız olduğu için vasıfsız işgücü olarak çalışmaya başlamalarıdır. Bu ise kadının çoğu zaman daha kötü şartlarda ve düşük ücretle çalışması anlamına gelmektedir.

Türkiye’de kadının işgücüne katılma oranını olumsuz yönde etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bunların başlıcaları; küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa şartlarının kadınlar için uygun olmayışı, kısmi çalışma şartlarının sağlanamaması, çalışma ile ilgili mevzuatlarda bulunan eksikliklerdir.

V.Beş Yıllık kalkınma planımızda nüfus siyasetimizle ilgili şu ilkeler benimsenmiştir: “Sanayileşme ve kentleşme gibi sebeplerle aile yapısında meydana gelen değişimler, ailenin geleneksel fonksiyonlarını da etkilemektedir. Bu değişimleri olumsuz etkilerine karşı ailenin çağdaş kurum ve hizmetlerle desteklenmesi ve artan refahtan aldığı payın artırılmasını sağlayacak tedbirlerin alınması gerekmektedir.” (Zaim, 1997:117)

Nüfus artışının toplumsal gelişmeyi zorlaştırmayacak bir düzeyde gerçekleşmesi; herkese yetenekleri ölçüsünde kaliteli eğitim imkanının verilmesi; sağlıklı çevre şartlarının oluşturulması ve korunması; toplumsal barış ve katılımın güçlendirilmesi; sağlık hizmetlerinin etkili, sürekli ve kolay erişilebilir niteliğe kavuşturularak ülke düzeyine yaygınlaştırılması ve kalitesinin artırılması; sosyal güvenlik sisteminin etkin bir duruma getirilerek yaygınlaştırılmasına; insan kaynaklarının üretken ve rekabetçi bir ekonomik yapıyı oluşturulacak ve desteklenecek şekilde geliştirilmesi ortamını hazırlayacak. (Zaim,1997:118)

Faal Nüfus genel olarak 14-65 yaş arası çalışan nüfusu gösterir. Ülkemizde işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde70.6 iken kadınlarda yüzde29.4’tür. Yaş grupları olarak işgücüne katılma oranlarına bakıldığında erkeklerde 20-49 yaş grubunda bir yoğunlaşma görülürken kadınlarda 14-24 ve 30-49 yaş gruplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir.

1973 yılında Hacettepe Üniversitesinin yaptığı bir araştırma, kadının medeni durumunun kadını ne kadar etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu çalışma sonuçları kadının eğitim

durumunun çalışmasını etkilediği ancak, 15-49 yaş grubundaki evli kadınların yüzde 60'ı ailelerinin geçimlerine katkıda bulunmak amacıyla çalıştığını göstermiştir.

Çalışan kadınların eğitim düzeyi ne olursa olsun, işgücüne katılımının ev kadını ve anne rolleri tarafından önemli ölçüde etkilendiği sonucu çıkarılmıştır. Kadınların kamu sektörünü tercih etmelerindeki sebeplerin en önemlilerinden birinin özel sektördeki mesleki rekabet, çalışma saatleri gibi sebeple yüzünden kadınlarımız kamu sektörünü tercih etmektedirler. Kamu sektöründeki çalışma saatlerinin kadının evine, çocuklarına vakit ayırabilmesine imkan tanınması kadının istihdamını kolaylaştırıcı etki yapmaktadır.

Tablo 2.8 Medeni durum ve cinsiyete göre nüfus

YILLAR			TOPLAM	HIÇ EVLENMEDİ	EVLİ	EŞİ ÖLDÜ	BOŞANDI
1955*	TÜR	T	14 589 543	2 924 958	10 302 239	1 137 100	120 215
		E	7 282 983	1 935 755	5 098 936	161 174	48 113
		K	7 306 560	989 203	5 203 303	975 926	72 102
1960*	TÜR	T	16 327 814	2 974 836	11 941 534	1 186 122	136 810
		E	8 223 517	1 978 537	5 960 104	183 771	59 134
		K	8 104 297	996 299	5 981 430	1 002 351	77 676
1965**	TÜR	T	18 943 169	4 440 172	13 057 047	1 274 972	148 394
		E	9 533 281	2 787 128	6 459 469	210 436	64 426
		K	9 409 888	1 653 044	6 597 578	1 064 536	83 968
1970***	TÜR	T	23 280 116	7 042 942	14 245 338	1 253 275	138 214
		E	11 712 083	4 193 221	6 949 494	227 747	57 658
		K	11 568 033	2 849 721	7 295 844	1 025 528	80 556
1975***	TÜR	T	26 95 724	9 063 165	15 974 610	1 286 969	173 643
		E	13 823 470	5 287 177	7 938 830	252 592	66 584
		K	13 122 254	3 775 988	8 035 780	1 034 377	107 059
1980***	TÜR	T	35 339 299	12 192 110	21 292 360	1 635 704	214 200
		E	17 803 595	6 994 869	10 433 064	285 508	86 777
		K	17 535 704	5 197 241	10 859 296	1 350 196	127 423
1990***	TÜR	T	40 783 431	14 077 258	24 625 751	1 757 862	280 452
		E	20 548 725	8 009 088	12 140 662	271 828	118 960
		K	20 234 706	6 068 170	12 485 089	1 486 034	161 492

KAYNAK: 1990 Genel Nüfus Sayımı, DİE

* 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus.

** 14 ve daha yukarı yaştaki nüfus.

*** 12 ve daha yukarı yaştaki nüfus.

NOT: Toplamları tutmamasının nedeni, medeni durumlarının hiç evlenmedi, evli eşi öldü, boşandı olarak beyan edenlerin, beyanlarının olduğu gibi kabul edilmesindedir. Sayımda bu soru, 12 ve daha yukarı yaştaki kişilere sorulmuştur.

2.3.3.1 Eğitim-Öğretim

Ekonomik yaşamda statüye ilişkin en önemli ölçülerden biri eğitimidir. Bu açıdan kadın için eğitim tarım dışında çalışma alanlarının gelişmesine, yüksek statü taşıyan iş ve mesleklere girme imkanının artması anlamını taşır. Hızlı teknolojik gelişmelerin hızı ve karmaşıklığı genel olarak dış dünya ve özel olarak uzmanlık becerileri konusunda detaylı bilgi edinilmesini gerektirmektedir. Kişilerin okulda kazandıkları genel bilgi ve özel beceriler girebilecekleri meslekleri, sağlayabilecekleri kazanç düzeyini ve erişebilecekleri yaşam biçimini büyük ölçüde etkiler. Ancak eğitim imkanlarından kadınların yeterince yararlanmamaları yada yararlandırılmamaları, kadınların çalışma yaşamındaki gelişmede eşit olarak yararlanamamalarına sebep olmuştur.

Eğitimi üçe ayırarak inceleyecek olursak,

- ◊ Genel eğitim
- ◊ Hizmetiçi eğitim
- ◊ Mesleki eğitim

Osmanlı Devleti'nde Türk kadınının durumu incelendiğinde genelde aile dışında pek bir sosyal ve fikri faaliyetler görülmemektedir. Sübyan mektepleri dışında eğitim imkanı yoktur ama ileri gelenlerin kızları evlerde özel eğitim alabilmektedir. Yine aynı dönemde Türk kadınları yoğun bir şekilde hayır işleriyle uğraşmışlar, pek çok vakıf, mektep ve medrese kurmuşlardır. (İnan 1968:74-77)

Osmanlı İmparatorluğu'nda bu dönemde Tanzimat Hattı Hümayunu ile yeni düzenlemeler yapılmış Batı ve özellikle Fransız etkisi yoğun olarak hissedilmiştir. Buna Bağlı olarak eğitimde büyük ilerlemeler olmuştur. Kadınının yeri, hakları ve görevleri ile ilgili tartışmalar ve faaliyetler başlamıştır. Bu dönemde devlet eliyle mesleki ve kültürel eğitim kapıları açılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kızlar eğitim görebildiği zaman süresince kızlar ve erkekler daima ayrı okullarda okutulmuşlardır. Kız okullarının avluları yüksek duvarlarla çevrilmiş erkeklerin onları görmesi engel olunmuştur. Onun için karma eğitim diye bir sorun olmamıştır. 1869 yılında kabul edilen "Maarifi Umumiye Nizamnamesi" ile okuma-yazma çağındaki tüm çocuklara, kız erkek ayrımı yapılmaksızın ilköğretim mecburiyeti konulmuştur. Tazminatlarla beraber bazı orta dereceli okullara kızların da alınmasına izin verilmiştir. (Başgöz 1995:103)

1876'da ilk öğretim her iki cins için zorunlu hale getirilmiştir. Bu ise Avrupa ile aynı zamana rastlayan bir gelişmedir. Kızlar için 1908 yılında İstanbul'da bir ortaokul, ilk olarak kız çocukları için öğretime başlamıştır. 1859'da kızlar için ilk Rüştiye, 1880'de ilk kız idadisi (lise) kurulmuştur. (Kurnaz 1992:58)

Tanzimat aynı zamanda kızlar için mesleki eğitimin başlangıcı olmuş ebelik, sınayi mektepleri ve kız öğretmen okulları kurulmuştur. Bu okuldan mezunlar ilk bayan devlet memurları olmuştur. "İnas Darulfünunu" adı ile bir üniversitenin çekirdeği kurulmuştur. Atatürk'ün ve arkadaşlarının katkısıyla Milli Eğitim Bakanlığı'nda sistemli olarak düzenlenen örgün eğitimde özel istisnaları ile devam etmekte ve mesleki zorluklar dışında kız-erkek ayrıcalığı gözetilmemiştir. (Başgöz 1997:45)

Batıda olduğu gibi I. Dünya Savaşı nedeniyle kadınlar ekonomik hayatta daha faal hale gelmişler; 1913-14 yıllarında bayanlar ilk olarak memur olmuşlardır. Bundan önce de Türk kadını öğretmen olarak devletin resmi memuru olmuştur. Maliye nezaret, müfettişlik, banka memurelikleri ilk görevleri arasında yer almıştır. Meslek dalları olarak kadınların ilk atıldıkları dallar ile Batı ile büyük paralellikler göstermektedir.

I. Dünya Savaşı eğitimde kızlar için yüksek öğretim imkanı sağlanmış ve ilk defa 1922'de Avrupa'ya öğrenci gönderilmiştir. 1921'de Fen Edebiyat, 1921' yılında Hukuk 1921'de Hukuk 1922-23'te Tıp eğitiminin yolu açılmıştır. 1926 medeni Kanunu ile "Harp okulları" dışında diğer tüm okulların kız öğrenci almasına imkan tanınmıştır. Böylece Cumhuriyetin ilk on yılında Türkiye kadın hakları konusunda birçok batı ülkesini geride bırakmıştır. (Doğramacı 1997:94)

Bu dönemde kadın hatiplerin sadece kadın veya kadın-erkek karışık topluluklara hitap ettiği görülür. Daha sonra Milli Mücadelede kadın hatipler sadece İstanbul'da değil Anadolu'da da faaliyetlerini arttırmışlar, işgale karşı Milli mücadele ruhunu oluşturmakta çok etkili olmuşlardır. Halide Edip, Nakiye Fenk gibi hatipler çıkmışlardır.

Cumhuriyetin ilk eğitim bakanı, bir konuşmasında, daha 1923 yılında, yeni rejimin kadın hakları hususunda titiz davranacağını ve iki cinse gerek okulda, gerek toplum hayatında eşit hakların verileceğini açıklamıştır. Hakim, doktor, öğretmen, kimyager, mühendis okulları ve üniversitenin bütün fakülteleri kız öğrenci kabulüne başlamıştır. (Başgöz 1995:106)

1927 yılında kadınların eğitimde karma eğitime katılarak istediği branşta okuma şansını elde etti. Bir yıl sonra Atatürk'ün yaptığı Harf İnkılabı ile Okuma yazma oranının yüzde6 olduğu bir ortamdan diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da gelişmeler hızla devam ediyordu. 1930-40 yılları arasında örgün eğitimde yeni model bulma ve örgün eğitimi modernleştirme gayretleri sonunda birçok okulda olduğu gibi teknik okullardaki kız öğrencilerin lehine bir durum olmuştur.

Tablo 2.9 Okuryazarlık ve cinsiyete göre nüfus (6+ yukarı nüfus)

YILLAR			OKURYAZARLIK DURUMU			
			TOPLAM	BİLMEYEN	BİLEN	BELLİ OLM.
1935	TÜR	T	12 862 754	2 475 649	2 475 649	-
		E	6 213 276	4 389 967	1 823 309	-
		K	6 649 478	5 997 138	652 340	-
1940	TÜR	T	14 900 126	11 242 759	3 657 367	-
		E	7 440 395	4 746 963	2 693 432	-
		K	7 459 731	6 495 796	963 935	-
1945*	TÜR	T	15 166 911	10 583 606	4 583 305	-
		E	7 565 317	4 261 810	3 303 507	-
		K	7 601 594	6 321 796	1 279 798	-
1950**	TÜR	T	17 856 865	11 997 046	5 779 915	79 904
		E	8 944 072	4 853 038	4 055 225	35 809
		K	8 912 793	7 144 008	1 724 690	44 095
1955	TÜR	T	19 366 996	11 392 958	7 915 238	58 800
		E	9 819 568	4 314 429	5 478 766	26 373
		K	9 547 428	7 078 529	2 436 472	32 427
1960	TÜR	T	22 542 016	13 625 086	8 901 006	15 924
		E	11 491 184	5 324 368	6 157 842	8 974
		K	11 050 832	8 300 718	2 743 164	6 950
1965	TÜR	T	25 664 797	13 138 956	12 505 021	20 820
		E	13 073 518	4 688 565	8 372 080	12 873
		K	12 591 279	8 450 391	4 132 941	7 947
1970	TÜR	T	29 273 361	12 817 836	16 455 525	-
		E	14 798 036	4 393 495	10 404 541	-
		K	14 475 325	8 424 341	6 050 984	-
1975	TÜR	T	33 530 605	12 144 188	21 331 366	55 051
		E	17 256 413	4 096 110	13 118 658	41 645
		K	16 274 192	8 048 078	8 212 708	13 406
1980	TÜR	T	37 523 623	12 197 323	25 311 211	15 089
		E	18 999 101	3 802 455	15 188 078	8 568
		K	18 524 522	8 394 868	10 123 133	6 521
1985	TÜR	T	43 112 337	9 703 662	33 321 762	86 913
		E	21 800 854	2 932 964	18 824 697	43 193
		K	21 311 483	6 770 698	14 497 065	43 720
1990	TÜR	T	49 163 110	9 587 981	39 555 483	19 646
		E	24 856 528	2 779 172	22 066 860	10 496
		K	24 306 582	6 808 809	17 488 623	9 150

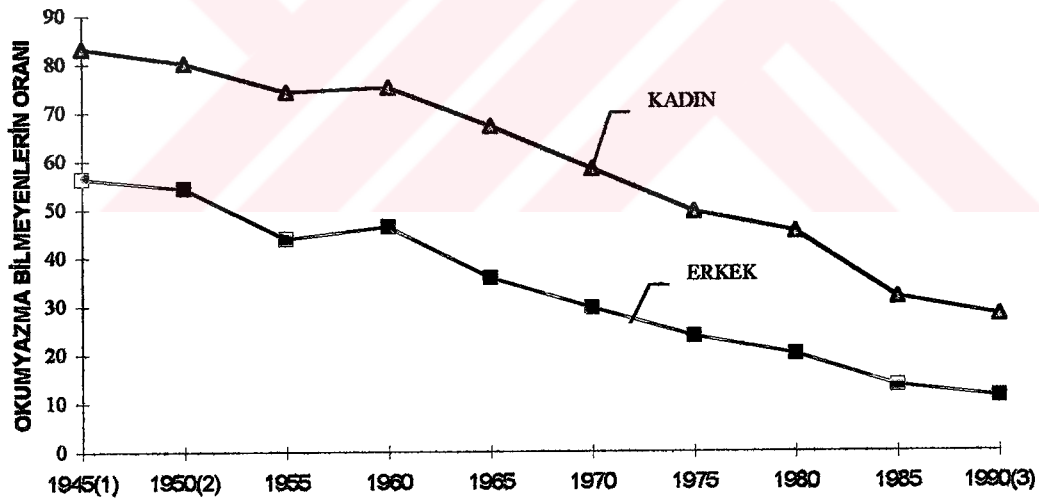
KAYNAK: 1990 Genel Nüfus Sayımı, DİE

* 7 ve daha yukarı yaştaki nüfus.

** 5 ve daha yukarı yaştaki nüfus.

Şekil 2.1'deki okuma-yazma bilmeyen kadın ve erkek nüfusu düşük olmakla birlikte kadınlar da bu oranın erkeklerden daha düşük olduğu görülmektedir. 1928 yılında Türk Alfabesinin kabulü ile yok denecek kadar az olan okuma-yazma oranı, 1935 yılında kadınlarda yüzde 9.8'e, erkeklerde ise yüzde 29.4 yükselmiştir. (DİE, Nüfus Sayımları)

Okuryazar nüfus incelendiğinde, okuma-yazma bilen kadınların payında bir artış olduğu görülmektedir. Kadınlarda okuma-yazma oranı, erkeklere nispeten daha hızlı artış göstermiştir. II. Dünya Savaşı olduğu yıllarda savaşın etkisiyle Ülkemizdeki erkeklerin çoğunun silah altında tutulması sosyoekonomik, sosyokültürel olarak kadın ve erkek nüfusunu etkilemiştir. Ancak grafikler incelendiğinde yinede nüfusumuzdaki okur-yazar oranında artış dikkati çekmektedir. 1950-1955 yılları arasında çok partili döneme geçişin olduğu yıllarda hızlı bir okuma-yazma oranında artışın olduğu grafik 1 ve 2'de görülmektedir. Yine 1955 sonrası yıllardaki istikrarsızlık kendini eğitim alanında da göstermiş ve bir duraklama dönemine girilmiştir.



Şekil 2.5 Okuma yazma bilmeyenlerin oranı

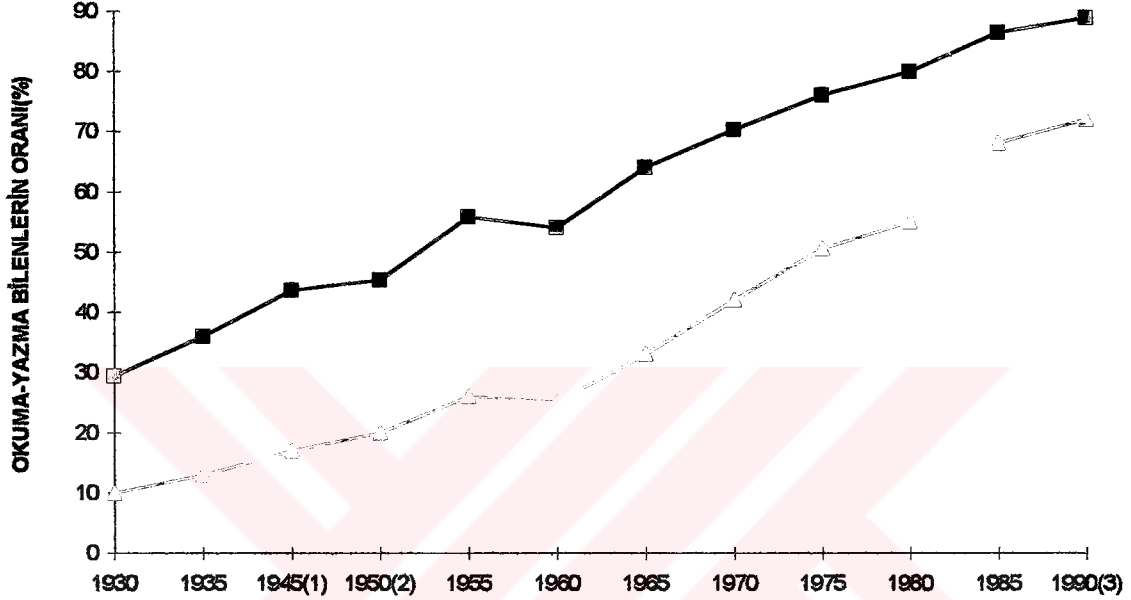
Kaynak: 1990 Nüfus Sayımları, DİE

(1) 7 ve daha yukarı yaştaki nüfus

(2) 5 ve daha yukarı yaştaki nüfus

(3) 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus

Ülkemizde 1980 yıllarında gerçekleşen Okuma-yazma kurslarına kadınların daha fazla katılımı sonucu kadınlardaki okur-yazarlık oranı günümüze kadar gerçekleşen en yüksek artışı göstererek 1980-1985 döneminde 54.7'den yüzde 68.2 ye yükselmiştir. 1990 yılında uygulanan Genel Nüfus Sayımına göre okur-yazarlık oranı kadında daha fazla artış göstererek yüzde 72.0'a ulaşırken erkeklerde de yüzde 88.8'e yükselmiştir.



Şekil 2.6. Okuma-yazma bilenlerin oranları

Kaynak: 1990 Nüfus Sayımları, DİE

(1) 7 ve daha yukarı yaştaki nüfus

(2) 5 ve daha yukarı yaştaki nüfus

(3) 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus

Sayım yıllarına göre okur-yazar nüfusun bitirilen son öğretim kurumuna ve cinsiyetine göre oranını incelediğimizde (Tablo 2.11) kadın ve erkek nüfusunun İlkokul mezunu olarak yoğunlaştığını görürüz. Kadın nüfusundaki ilkokulu bitirme oranı sürekli yükselirken erkeklerin artış hızının hemen hemen aynı kaldığını görürüz. Bu durum ise öğrenim düzeyi düşük olmakla birlikte kadınların eğitim düzeyinin diğer öğrenim kurumlarında oranının da artması kadının statüsünün hak ettiği yere gelmesini istemesi açısından önemlidir.

Günümüzde yükseköğrenim kurumlarına kayıt olan öğrenci sayılarında Cumhuriyetten günümüze göre kadar artışlar olmuştur. Bunun çeşitli sebepleri arasında iş imkanlarının artması, kızların okutulması gereği inancının yaygınlaşması sebebiyle gelecekte bu oranlarda artış olacağı tahmin edilmektedir. (Doğramacı, 1997:104)

Tablo 2.10 Bitirilen Son Öğrenim Kurumuna ve Cinsiyete Göre % Oranı (6+ Yukarı Yaştaki Nüfus)

		1970	1975	1980	1985	1990
Bir Öğrenim Kurumundan Mezun Olmayan	E	34.80	27.33	23.04	21.84	18.41
	K	39.68	30.69	26.81	26.53	21.62
İlkokul	E	51.41	56.29	55.27	55.12	55.26
	K	49.53	57.55	57.50	57.94	59.96
Ortaokul ve dengi	E	7.02	8.21	9.52	9.80	10.84
	K	5.24	6.10	6.83	6.60	7.57
Lise ve dengi	E	4.90	6.14	8.03	9.46	10.74
	K	4.20	4.84	6.74	7.27	8.28
Yüksekokul ve fakülte	E	1.87	2.03	4.14	3.78	4.75
	K	1.35	0.82	2.12	1.66	2.57

Kaynak: İstatistiklerle Kadın 1927-1990, DİE

1990 ve sonrası yıllardaki öğrenim alanına ve öğretim yılına göre yükseköğretimde öğrenci ve diploma alan sayısını incelediğimizde “Eğitim Bilimi ve Öğretmen Eğitimini, Güzel sanatları, Müspet ve doğa Bilimleri, Ev Ekonomisini, Kitle iletişim ve Döktümantasyon, Mimarlık ve Şehir Planlaması, Tıp Bilimi ve Sağlık İşleri” kız öğrencilerin diploma aldığı ağırlıklı meslek olarak seçtikleri genel olarak sosyal konular olup bunla dışındaki mesleklerde erkek sayısı kız öğrencilerden çok daha fazladır.

Bu veriler bize Türkiye’de bazı mesleklerin halen kadın mesleği olarak görüldüğünü seçilen tüm mesleklerde onların eş ve anne rollerini aksatmayacak türde olması günümüzde de tercih görmektedir.

Kadın mesleğini seçerken ve eğitimini alırken düşünce tarzı tüm kadınlar evlidir henüz evlenmemişse de mutlaka evlenecek ve çocuk sahibi olacaktır. Marshall'ın dediği "Kadınların ev dışında çalışmaları, ev işlerini tam anlamıyla yapmalarını doğru dürtüst yetiştirmelerini engeller" Marshall, 1930:721) sözüne uygun olarak ve örf adetlere, kadınlık rolüne uygun evini ve sorumluluğunu ihmal etmeyeceği meslekleri seçmeye devam edildiğini göstermektedir. (İktisat Dergisi, Sayı: 377, 1998:10)

Kadına her alanda erkeklerle eşit şekilde öğrenim görme imkanı tanınmış olmasına karşı kadınların seçtiği meslekler sınırlıdır. Kırsal kesimde kız çocuklarının küçük bir kısmına orta dereceli ve yükseköğrenim bitire bilmiştir. Bunun çeşitli sebepleri vardır en önemlisi ekonomik sebeplerdir. Araştırmacıların, sendikaların özellikle kadın işçiler bürosunun yaptıkları araştırmalarda kadınların Öğretmenlik, hemşirelik, ebelik çeşitli kamu ve özel kuruluşlarda memurluk gibi meslekleri tercih ettiği görülmüştür.

Türkiye'de eğitim açısından en nitelikli kadın işgücü, hizmetler sektöründe çalışmakta olup, özellikle kamu yönetiminde yoğunlaştığı söylenebilir. Örneğin 1976 yılında kadın görevlilerin yüzde13.7'si ilkokulu bitirmişken, 1988 yılında bu oran yüzde7.9' düşmüştür. Yüksek öğrenim görenlerin 1976'da yüzde18 olan oranı 1988 yılında 27.8'e çıkmıştır. Türkiye'de yüksek öğrenim görmüş kadınların yüzde58.5'i kamu yönetiminde çalışmaktadır.(Devlet Personel Başkanlığı, 1990:21)

Gelişmekte olan Türkiye'de kadın nüfusunun eğitilmesiyle, çalışma hayatındaki etkinlik ve verimlilik artarken, sağlıklı ve bilinçli nesillerin yetiştirilmesinde de eğitim-öğretim görmüş annenin bakış açısı önemli olmaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitilmiş annelerin çocukların eğitimi ve meslek seçmelerinin daha güçlü etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Eğitilmiş anne çalışmasa bile çocuklarının iyi ve topluma yararlı bir insan olarak yetiştirilmesine toplumsal değerlerin çocuğa yüklenmesinde daha aktiftir.

Hizmetiçi eğitim

Günümüzde tüm dünyayı etkileyen değişim sürecinin getirdiği küreselleşme ve son yıllardaki teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek gerekmektedir. Artık tüketiciler taleplerini ucuz maldan kaliteli mala kaydırmıştır. Bunun içinde teknolojinin iyi kullanılabilmesi gerekir. Kısıtlı kaynaklarımızdan olan doğal kaynaklar ve sermayeye bağlı olan ve ulusların belli konularda üstünlüğü yerini “bilgi ve beceri üstünlüğüne” bırakmıştır. Bu ise insan kaynaklarının daha verimli kullanılmasına bağlıyken, katılımcılık sorumluluğunun paylaşılması, ileri teknoloji gibi faktörlerin birlikte kullanılması sınırsız bir kalite anlayışına götürmektedir.

Hizmetiçi eğitim ise, işgücünün işyerindeki verimi arttırabilmek için çalışmanın gerektiği formasyonun elde edilmesidir. Bunun için öğrenilmesi gerekenler;

- ◇ Bilgi; Görev yaparken gereken haber ve bilgi kaynağı
- ◇ Beceri; Görevin getirdiği yetenek
- ◇ Davranış biçimleri; Görevin gerektirdiği hareketler

Bu üç madde ile kişi görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranış biçimini öğrenir. Başka bir ifade ile anlatacak olursak, işyerinde formal problemler yolu ile veya kendi tecrübeleri ile bilgi, yetenek, davranış ve becerilerinde değişiklik yapma faaliyetidir.

İdeal olan işyerinin hizmetiçi eğitimle planlı olarak çalışanlarına eğitim vermektir. Bununlar işyerindeki verimde artış sağlayacaktır. Kazuori Inamori'nin de dediği gibi “İster araştırma geliştirme, ister işletme yönetimi isterse de verimlilik artışı olsun, etkin güç her zaman insandır. İnsanın kendi arzuları, kendi zihinleri ve kendi düşünüş biçimleri vardır. Eğer işgücü büyüme ve teknolojik gelişme hedeflerine ulaşmak için yeterince motive edilemezse, açıkçası ne büyüme olacaktır, ne verimlilik artışı ne de teknolojik gelişme” işte burada idarecilere düşen rol büyüktür. İşyerinin çalışma düzenine ve ihtiyacına uygun olarak gereken eğitimin verilmesini sağlamaktır. (Gülğün, 1997:6)

Bu kadar önemli olmasına karşın maalesef Ülkemizdeki eğitim harcamalarının ABD ve Japonya'da ise yüzde 10, Avrupa'da yüzde 6 ve Ülkemizde ise bu oran 1.5'den azdır. (Gülgün, 1998:1-2) Şurası bir gerçektir, işyerinde yaptığı işe uygun olarak eğitilmiş işgücü ile zaman, hammadde ve işgücü savurganlığını önlemiş olur.

Böyle olmasına karşın, hizmetiçi seminerlerine kadınlarımızın katılma oranları istenen düzeyde olamamaktadır. Dışarıda çalışarak geçinen ve geçindiren kişi olmasının yanı sıra kadının doğası gereği ev işlerini üstlenmesi, eş ve anne olması da seminerlere katılma oranını azaltmaktadır. Bunun için en etkili çözüm görev yaptığı saatler içerisinde, görev yaptığı yerde hizmetiçi eğitime önem verilmelidir.

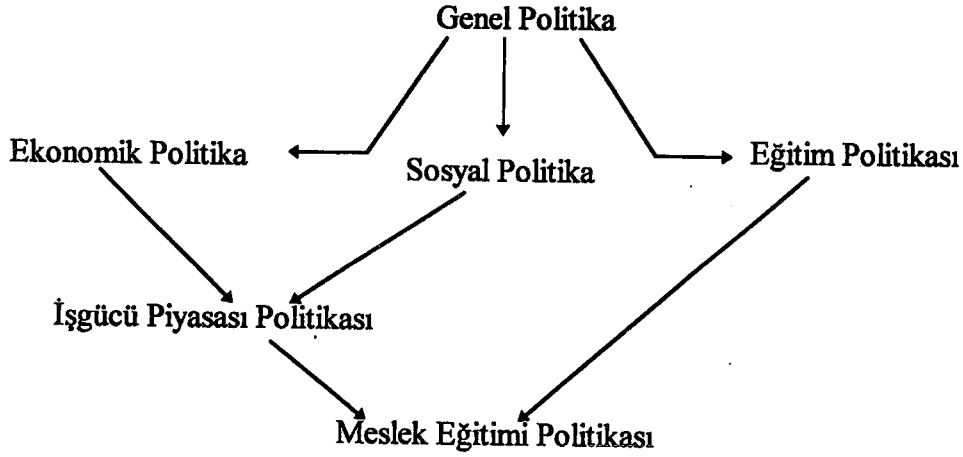
Diğer bir başka etken ise kadınlarımızın gelirleri aileye ek bir gelir olarak düşünülmesinden de kaynaklanmaktadır. Geleneksel rolünün etkisi ve sorumluluklarından bir sürede olsun ayrılmaması onu alı koymaktadır. Kadın çalışanlarımızın yetiştirilme şartları, toplumun hala yalnız başına evinden uzakta kalmasının hoş karşılanamaması ve en önemlisi ise çalışanlar arasında hizmetiçi eğitiminin öneminin yeterince anlaşılabilmesi etken olmaktadır.

Mesleki eğitim

Meslek eğitimi, Avrupa Birliği komisyonuna göre, "Belirli bir meslekte veya belirli bir alanda istihdam için uyum sağlayan veya belirli bir mesleği icra etme, belirli bir meslekte çalışma yeteneği kazandıran eğitim sürecidir. (Schulze,1997:70)

Mesleki eğitimi örgün ve yaygın eğitim olarak Halk Eğitim Merkezleri, Çıraklık Eğitim Merkezleri, Sanayide İş Başında Eğitim, Teknik ve Mesleki Eğitim ile mesleki eğitim yapılmaktadır.

Mesleki eğitimi toplumun nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama, çalışan nüfusun nitelik düzeyini yükseltmek amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir. Bu sebeple toplumun ihtiyaçlarına yönelik istihdam için meslek öğretilir.



Şekil 2.7 Meslek eğitimi politikası (İktisat Dergisi, Sayı:369:71)

Şekil 2.7 de görüldüğü üzere meslek eğitimi politikası ekonomik ve sosyal politikaların belirlediği işgücü politikasının bir ürünüdür. Mesleki eğitim ile tahsil ile sağlanan bilgi, eğitim ve ferde ve cemiyete faydalı ahlaklı bir seviyeye ulaştırmaya çalışılmalıdır. Kadınlar ve kız çocukları, işyerinde verilen teknik, beceri kursları da dahil olmak üzere mesleki rehberlik ve eğitim almada eşit fırsatlara sahip olmalıdır. Kadınların yeni teknolojilere uyum için eğitimi ve işgücü piyasasının dışına çıkmış olanların yeniden eğitimi için özel çaba harcanmalıdır.

2.3.3.2 Kadının siyasi ve sosyal konumu

Türk kadınının seçme ve seçilme hakkını elde edilmişinde ülkenin sosyal gelişmesinin etkileri olduğu kabul edilmekle birlikte, en büyük pay Atatürk'e aittir. Türk kadınının siyasi etkinlikleri, seçme ve seçilme hakları 1930 yılında gündeme gelerek üç aşamada yapılmıştır. Öncelikle 3 Nisan 1930 gün ve 1580 sayılı ile belediye seçimlerinde seçme ve

seçilme hakkı tanınmıştır. Daha sonra 26 Ekim 1933 gün ve 2349 sayılı kanunla da kadınlar köy ihtiyar heyetlerine ve muhtarlığa seçme ve seçilme haklarını elde etmiştir. Son olarak da 5 Haziran 1934 gün ve 2599 sayı 10. Maddesi Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile 22 yaşını bitiren kadın erkek her Türk genci milletvekili seçilebilir kabul edildi. Böylece, yasal açıdan Türk kadınına siyaset kapıları açılmıştır. Böylece Türk kadını bir çok Avrupa ülkesinden önce seçme ve seçilme hakkı tanınmış oldu(Doğramacı,1993:22).

Kadınların siyasi haklarını kullanma bakımından 1935-1991 dönemleri incelendiğinde kadın temsilcilerin tek partili dönemde Meclis içindeki oranlarının daha yüksek olduğu, çok partili demokrasiye geçtiği dönemlerde ise kadın parlamenter sayısının en aza indiği görülmektedir.

53 yıl önce seçme ve seçilme hakkı tanınmış olan kadınlarımız halen yüzde 1.3 oranında temsil edilmektedir. Bu verilerin ışığında kadının meslek sahibi olmasının ve eğitim düzeyinin, siyasi hayata katılımı kolaylaştırdığı kolayca görülmektedir. Türk kadınının siyasi hayata katılımı sorunların tabandan çözmek, kadın ve erkeğin bu konuda bilinçlenmesi ile mümkündür.(Koray,1987 :98-99)

Kadınlar, çalıştıkları sürede dahi asıl sorumlulukları aileye karşı olan sorumluluklarında bir eksilme olmaz. Kadınların gerek ev içerisinde ve gerekse ev dışında çalışmalarına karşın siyasi hayattan uzak kalmaları, onları toplumsal karar süreçlerinin dışında kalmaya yöneltmektedir. Kadınların siyasette katılmalarıyla, kadın ve çalışan kadının problemlerini dile getirebilecek karar mekanizmasının aşamasında destek sağlayabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU KESİMİNDE ÇALIŞAN KADININ ETKİNLİĞİ ÜZERİNE SAKARYA'DA YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Sakarya'da kamu sektöründe çalışan kadınlarla ilgili bilgileri Türkiye genelindeki veriler ile karşılaştırmaktır. Bunun için Sakarya'da 28 kamu kurum ve kuruluşunda 385 kadın çalışan, 43 yönetici olmak üzere toplam 428 kişi üzerinde yapılan anketlerle bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

Bu anket çalışmasıyla kamu kesiminde çalışan kadının etkinliğine tesir eden unsurları tespit etmek ve eldeki verilerle karşılaştırmasını yaparak etkinliği arttıracak çözüm önerilerinde bulunmak amaçlanmıştır.

3.2 ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma, Sakarya'da kamu kesiminde çalışan kadınların, çalışmaya ilişkin, ekonomik düzeyi, yaş cinsiyet, medeni durum, yaşamının büyük kısmını geçirdiği yer, eşi ve eşi ile ilgili bilgiler, çocuk sayısı ve bakıcı problemleri, çalışma hayatındaki verimlilik ile düşünceleri gibi çeşitli bağımsız değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koymaya yönelmiştir.

Konularla ilgili olmak üzere hazırlanan soru kağıdı yüz yüze görüşme yoluyla, kamu kurum ve kuruluşlarına gidilerek yapılmıştır. Sakarya pilot bölge olarak seçilmiş, Sakarya merkez ilçede kadın personel sayısının yüzde 15'nin üzerinde anket yapılmıştır. Yirmi

sekiz kamu kurum ve kuruluşunda yapılan anket çalışmasında deneklere çeşitli sorular sorularak çalışan kadınların ve yöneticilerin verdikleri cevaplar karşılaştırılmıştır.

Tümüyle alan çalışması olan bu araştırmanın anket çalışmalarının yapılabilmesi amacıyla Sakarya Valiliğine yazılı başvuruda bulunulmuştur. Sakarya Valiliğinin 13.03.1998 tarih ve B054VLK4540200/6-184 sayılı cevabi yazısında araştırmanın yapılması hususunda kamu kuruluşlarının yardımcı olması ve gerekli kolaylığın sağlanması hususu belirtilmiştir.

3.3 TANITICI BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamına girenleri tanımak amacıyla yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, yaşamının büyük kısmını geçirdiği yer, çalıştığı iş yerindeki unvanı, eşinin eğitim düzeyi, işi ve eşin yaşamının büyük kısmını geçirdiği yer, ailenin kimlerden meydana geldiği, kaç çocuğunun olduğu, çocuğa kim baktığı, ailede kaç kişi çalıştığı, gelir durumu, maaş dışındaki gelirleri, bu kaçınıcı işi, çalışma hayatına ara verip verilmediği, gibi bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 3.1 Deneklerin yaş gruplarına göre dağılımı

YAŞINIZ	SAYI	YÜZDE
18-24	43	11.2
25-35	174	45.2
36-45	148	38.4
45 ve daha fazla	20	5.2
TOPLAM	385	100.0

Çalışan kadınların yaş dağılımı incelendiğinde, araştırmanın amacı çerçevesinde görüşülen deneklerin 25-35 ve 36-45 yaş grupları arasında yoğun bir oranda toplandıkları gözlenmiştir.

Tablo 3.2 Çalışanların medeni durumlarına göre dağılım

	SAYI	YÜZDE
Bekar	95	24.5
Evli	264	68.9
Dul	25	6.6
TOPLAM	384	100.0

Benimsendiği üzere evlilik, toplum kurallarına uygun bir biçimde dini ve medeni hukuk açısından meşru bir bağın kurularak aile kurumunun bulunduğu topluluk tarafından kabulünü sağlayan bir değerdir. Evliliğin toplumumuzun temel değerlerinden biri olduğu için evli nüfusun ağırlık taşıması beklenen bir durumdur.

Türk Aile Yapısı Araştırması'na göre Ülkemizde 12 ve daha yukarı yaşta kadın ve erkek nüfusunun yüzde 66.6'si evlidir. Evlilik hayatının getirdiği sorumluluk kadınları çalışma hayatında erkeklerden daha çok etkilemektedir. Adapazarı kamu kesiminde çalışanların medeni durumunu incelediğimizde çalışanların arasında yüzde 68.9'nin evli oldukları, yüzde 24.5'lik oranla ikinci sırayı bekar olanlar almıştır.

Cinsiyetlere göre ev-içi üretim faaliyetlerine ayrılan zaman tablosu incelendiğinde (Ek-1) çalışan kadınların ev içi faaliyetlere çalışmayan kadınlar kadar yaklaşık zaman ayırdıkları gözlenmektedir. Eğitim durumu ve maddi imkanlar attıkça ev işlerinde yardımcı olacak kişiler bularak işine daha çok zaman ayırmaktadır.

Tablo 3.3 Deneklerin öğrenim durumlarına göre dağılım

	SAYI	YÜZDE
Okur-yazar	2	5
İlkokul mezunu	0	0
Ortaokul mezunu	7	1.8
Lise veya dengi okul mezunu	115	29.9
Meslek Lisesi mezunu	77	20.0
Yüksekokul mezunu	166	43.1
Yüksek Lisans mezunu	18	4.7
TOPLAM	385	100.0

Türkiye'deki eğitim oranı ile karşılaştırdığımızda kadınların büyük bölümünün ilkökul ve orta okul mezunu olduğu görülmektedir. Düşük okuma düzeyi kadınların işe girme ve meslekte ilerlemelerine negatif yönde etkisi olmaktadır. Tablo 3.3'te görüldüğü gibi lise ve meslek lisesi mezunları yüzde 49.9 ile ilk sırada yer almıştır. Yüksekokul mezunları yüzde 43.1 ile ikinci sırayı almıştır. Eğitim düzeyinin kişilerin çeşitli tutum, davranış ve alışkanlıkları etkilemekte hatta belirlemektedir.

Tablo 3.4 Çalıştığı yerdeki unvanı

	SAYI	YÜZDE
Ayniyat saymanı	2	.5
Doktor	5	1.3
Ebe	13	3.4
Eczacı	2	.5
Hakim	2	.5
Hemşire	41	10.6
Hizmetli	1	.3
Hukuk müşaviri	1	.3
İşçi	11	2.9
Makine teknikeri	2	.5
Memur	155	40.3
Mutemet	2	.5
Müdür	17	4.4
Müdür Yardımcısı	2	.5
Mühendis	1	.3
Öğretim Görevlisi	2	.5
Öğretmen	36	9.4
Polis memuru	1	.3
Sağlık teknisyeni	13	3.4
Sekreter	5	1.3
Sivil savunma uzmanı	2	.5
Şef	55	14.3
Teknisyen	9	2.3
TOPLAM	385	100.0

Tablo 2.6'da kamu personeli anket sonuçlarının Ocak 1992 yılı itibarıyla, kamu sektöründeki kadın memurların hizmet sınıflarına göre dağılımında eğitim-öğretim sınıfı ilk sırada yer almaktadır.

Yukarıda Tablo 3.4'de görüldüğü gibi Sakarya'da kamu kesiminde çalışanların genel idari sınıfında çalışan yüzde 40.3'ü memur, yüzde 14.3 şef olarak çalışmakta olduğu

görülmüştür. İkinci sırayı sağlık sektöründe görev yapan yüzde 10.6'sı hemşire, yüzde 9.4'ü öğretmen olduğunu görmekteyiz.

Türkiye'de kadın çalışanların hizmet sektöründe yoğunlaşmasının bir çok nedeni bulunmaktadır. Bunda müteşebbis, direktör üst düzey yönetici işleri daha çok erkeklere uygun olduğu düşünüldüğü ve eğitimi de uygun olduğu için erkek işi gibi düşünülmektedir. Eğitim-öğretim, hizmet sektörü, sosyal hizmetler, büro işleri gibi sahalarda çok sayıda kadın istihdam edildiği için bu işler “kadın işi” olarak nitelendirilmektedir.(Koray, 1993:25)

Tablo 3.5 Yaşamının büyük kısmını geçirdiği yer

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	5	1.3
Köy	16	4.2
Kasaba	29	7.5
Şehir	335	87.0
TOPLAM	385	100.0

Yaşamını en uzun geçirdiği yerin, kişinin özellikle yetişme çağındaki eğitim, ahlaki değer, tutum, ve davranışlarının niteliğini etkileyeceği düşünülerek, çalışan kadınlara soru şeklinde yöneltilmiştir. Uzun süre şehirde yaşayan çalışan kadınların, hem profesyonel meslek sahiplerinin, hem de memurların yüzde 87'si gibi bir oranın en çok kentte kaldıkları görülmüştür.

Tablo 3.6 Eşin eğitim durumuna göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Okur-yazar	0	0
İlkokul mezunu	10	2.6
Ortaokul mezunu	9	2.3
Lise veya dengi okul mezunu	84	21.8
Meslek lisesi	36	9.4
Yüksek okul mezunu	108	28.1
Yüksek lisans mezunu	29	7.5
TOPLAM	276	100.0

Çalışan kadınların eşleri de kendileri gibi Lise veya dengi okul ve yüksekokul mezunudur. Yüksek lisans mezunu eşlerin sayısı yüzde7.5 dir. Deneklerden 108'i cevap vermemiştir. Bunun sebebi bekar ve dul çalışanların bu soruya muhatap olmadığı içindir.

Kadın çalışanların eşlerinin eğitim düzeyini daha yüksek olduğu görülmüştür. Türkiye'deki erkek nüfusunun eğitim düzeyinin yüksek olduğu bu araştırmada da gözlemlenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, çalışan kadınların eşlerine ilişkin verilere de ihtiyaç duyulmuştur. Kadınların yaşadığı varsayılan öncelik sorunu ve buna ilişkin rol çatışmasına varlığı ve niteliği, eşlerinin tutum ve davranışlarıyla yakın ilişkili olabileceği varsayımı nedeniyle bu verilerin önemli olduğu düşünülmüştür.

Tablo 3.7 Eşin görev unvanına göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Memur	91	32.9
İşçi	31	11.2
Serbest meslek erbabı	46	16.6
Mühendis	30	10.8
İşsiz	3	1.08
Üst düzey yönetici	11	3.9
Öğretmen	36	13.0
Subay	3	1.08
Emekli	7	2.5
Doktor	7	2.5
Sağlık personeli	4	1.4
Polis memuru	1	0.3
Müfettiş	2	0.7
Mali müşavir	2	0.7
Teknisyen	1	0.3
Şef	1	0.3
TOPLAM	276	100.0

Çalışanların eşlerinin yüzde 32.9'u kendisi gibi eşi de memurdur. İkinci sırada ise serbest meslek erbabı yüzde 16.6'dır. Öğretmen, işçi ve mühendis ise onları izlemektedir. Bu sonuçta toplumumuzdaki kadının kendi mevkiinden yüksek düzeyde biriyle evlenmesi düşüncesinin toplumumuzda kabul görmeye devam ettiğini gösterir.

Tablo 3. 8 Eşin yaşamını büyük kısmını nerede geçirdiğine göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Köy	16	5.8
Kasaba	21	7.7
Şehir	239	86.5
TOPLAM	276	100.0

Araştırmanın amacı doğrultusunda eşin, işinin bilinmesine ihtiyaç duyulmuş olup kadının, eşinin davranış, değer ve alışkanlıklarından etkilendiği gerçeğinden yola çıkılarak sorular hazırlanmıştır. Görüldüğü gibi eşlerin yüzde 86.5'u yaşamının büyük bölümünü şehirde geçirmiştir.

Kadınların doğum yeri ile karşılaştırıldığında, hem kadınların hem de eşlerinin doğum yerlerinin birbirine denk düştüğü söylenebilir.

Tablo 3.9 Aile kimlerden meydana geliyor

	SAYI	YÜZDE
Ben ve eşim	38	9.9
Ben, eşim ve çocuklarım	200	51.9
Aile büyüklerimizle birlikte	114	29.6
Çocuklarımız ve yakınlarımız	9	2.3
Çocuklarımızla birlikte	7	1.8
Tek başına	5	1.3
Arkadaşlarımla birlikte	12	3.2
TOPLAM	385	100.0

Çalışan kadınların en büyük sorumluluğu ailesi ve özellikle çocuklarıdır. Yapılan araştırmada evlilerin en büyük grup olduğu görülmüştür. Burada da deneklerin yüzde 51.9'unun eşi ve çocuklarıyla bir arada yaşadığı görülmüştür. İkinci sırada 29.6 oranında aile büyükleriyle birlikte oturduğunu söyleyen grup yer almıştır.

Berksoy'un 1988 yılında İstanbul'da yaptığı araştırmada, çekirdek ailelerin oranında önemli bir artış olmuştur. Geniş yada geçici olarak genişlemiş ailelerin toplandığı doğu ve kuzey bölgelerdir. Yine aynı anket göstermiştir ki aile büyükleriyle birlikte oturulmasının ekonomik sebeplerinin yanı sıra evde bulunacak büyüklerin tecrübesinden yararlanma isteğinde olduğu da görülmüştür. (T.C. Hükümeti-UNICEF, 1991:252)

Tablo 3.10 Deneklerin çocuk sayısına göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Yok	65	21.0
Bir	104	33.6
İki	125	40.4
Üç	13	4.2
Dört	2	0.6
TOPLAM	309	100.0

Ülkemizdeki kreş ve çocuk bakımevlerinin sayısının yeterli olmayışı ve hayat pahalılığı gibi sebepler çocuk sayısı bir ve iki çocukla sınırlı kalmaktadır. Yaptığım araştırmada deneklerin yüzde 40.4'ünde çocuk sayısı iki, yüzde 33.6'nde bir çocuk bulunmaktadır.

Tablo 3.11 Çocuğun bakımını üstlenen kişilere göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Anneanesi	54	22.8
Babaanesi	39	16.5
Yakın akraba	11	4.6
Ücretli bakıcı	32	13.5
Kreş ve bakımevi	45	19.1
Yalnız kalıyor	55	23.4
TOPLAM	236	100.0

Çocuğun bakımı, kadınların en büyük sorumluluğu olup, anne olması ve onun yüklediği sorumluluktur. Çocuklara sağlanan bakımda problemi en aza indirmek için bazen ailenin büyükleri çocukların bakımını üstlenmiştir. Buna Adapazarı'nda kreşlerin az olduğu için ve gereken eğitimi almış olan bakıcı bulunamadığı içinde aile büyüklerinin üstlendiği düşünülebilir.

Çocukların, yaşlarının büyük olması sebebiyle yalnız kalan çocuk oranı yüzde23.4'tür. Deneklerin çocuk veya çocuklarının bakımını üstlenen kişi yüzde22.8'la anneanne ve yüzde16.5'la babaanne olduğu görülmüştür.

Tablo 3.12 Ailede kaç kişi çalışıyor

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	13	3.4
Bir	50	13.0
İki	282	73.4
Üç	28	7.3
Dört	5	1.3
Beş	4	1.0
Altı	2	.5
TOPLAM	384	100.0

Çalışma nedenlerinden en önemlisi eve gelir getirerek belirli bir yaşama standardını yakalamaktır. Onun için evde çalışan sayısı öğrenilmek istenmiştir. Deneklerden yüzde73.4'nın evine iki gelir gelmektedir, bunu yüzde13.0'le bir gelir, 7.3'le üç kişinin çalışması izlenmektedir.

Tablo 3.13 Aylık gelir durumuna göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	5	1.3
40-60 milyon	33	8.6
61-80 milyon	75	19.5
81-100 milyon	45	11.7
101-120 milyon	45	11.7
121-139 milyon	41	10.7
140 milyon ve yukarısı	140	36.5
TOPLAM	384	100.0

Çalışanların kendisi dahil eve gelen gelir miktarı sorulduğunda yüzde 36.5'le 140 milyon ve üzerinde cevabı verilmiştir. Yüzde 19.5'le ise 61-80 milyon arasında geliri olanlar ikinci sırayı almıştır.

Tablo 3.14 Maaştan başka ek gelir var mı?

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	5	1.3
Evet	67	17.4
Hayır	312	81.3
TOPLAM	384	100.0

Buradan deneklerin maddi durumu tespit etmek için maaş dışında gelirlerinin olup olmadığı sorulmuş yüzde 81.3'le olmadığını, yüzde 17.4'ü evet diye cevap verirken

yüzde 1.3'ü cevap vermemeyi tercih etmiştir. Buradan da anlaşıldığı üzere çalışan kadınların büyük bölümü 140 milyonun altında maaşla geçinmeye çalışmaktadır.

Tablo 3.15 Deneklerin işgücü hareketliliğine göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	1	.3
Birinci	314	81.8
İkinci	57	14.8
Üçüncü	10	2.6
Dört ve daha fazla	2	.5
TOPLAM	384	100.0

İşgücü hareketliliği, gençlerde, vasıfsızlarda, kıdemsizlerde, ücreti düşük olanlarda ve kadınlarda çok daha fazladır. Kadınların evlenmesi, doğumu işgücü hareketliliğini artırıcı yönde tesirleri vardır. Ancak kreş ve lojmanın olması işgücü hareketliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. (Zaim,1997:67)

Adapazarı'nda kamu sektöründe çalışan kadınların işgücü hareketliliği ve işçi devri olup olmadığı anlaşılması için sorulan soruya yüzde 81.8'i birinci işi olduğunu, yüzde 14.8'i ikinci işi olduğunu söylemiştir. Bu durumda kadınların iş devrinde pasif olduğu görülmüştür. Ancak burada bulduğumuz sonuçlar kamuda çalışan kadınlar içindir. Özel sektörde kadın çalışanların işgücü hareketliliği kamuya göre daha fazladır. Doğası gereği anne olduğu takdirde, evlendiği zaman, işletme sıkıntısına düştüğü takdirde kadın işçi çıkarmaktadır.

Tablo 3.16 Çalışma hayatında kesintinin olup olmadığının dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	4	1.0
Evet	81	21.1
Hayır	299	77.9
TOPLAM	384	100.0

Genel kanıya göre kadın erkeklere göre daha fazla izin alır. Bunun doğruluğunu öğrenmek, uzun süreli izin alıp almadığını sorulduğunda, çalışan kadınların yüzde 77.9'u çalışmaya ara vermediğini, yüzde 21.1'i ise çeşitli sebeplerden dolayı çalışmaya ara vermek mecburiyetinde kaldığını söylemiştir. Deneklerin verdiği cevaplardan uzun süreli kadınların izin almadığını görerek genel kanının yanlış olduğuna kanaat getirebiliriz.

Tablo 3.17 Çalışma hayatına ara verildiyse nedenine göre dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	295	76.8
Eğitim	7	1.8
Evlenme	14	3.6
Çocuk sahibi olma	53	13.8
Diğer	15	3.9
TOPLAM	384	100.0

Çalışmaya ara verildiyse sebebi sorulmuştur. Buna yüzde 13.8'le çocuk sahibi olmasını, yüzde 3.9'u diğer sebepler ve yüzde 3.6'sı da evlenme olduğu söylenebilir. "Ailenin korunması" zamanlar toplumsal politikaların ayrılmaz bir parçası olmakta ve bunun sonucunda bebek dünyaya geldikten sonra maddi durumu yeterli olan kadınlar bir süre çalışmaya ara verebilmektedir. Bu duygu ise kadının etkinliğine olumlu tesir etmektedir.

Tablo 3.18 Çalışmaya ara verme nedeni için ücretsiz izin kullanıldı mı?

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	129	33.6
Evet	70	18.2
Hayır	185	48.2
TOPLAM	384	100.0

Çalışmaya ara verirken ücretsiz izin kullanılıp, kullanılmadığı şeklindeki soruya yüzde48.2'si hayır derken, yüzde18.2'si evet demiştir.

Tablo 3.19 Bir yılda kullanılan izin, rapora ilişkin bilgiler

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	35	9.1
Bir ay (Yıllık izin)	279	72.9
İki ay	39	10.2
Üç ay	8	2.1
Dört ay	4	1.0
10 gün ve daha az	11	2.9
Yıllık izin kullanmadı	3	.8
Altı ay	3	.8
On ay	1	.3
TOPLAM	383	100.0

Kadın çalışanların yüzde 72.9'ü yıllık izin dışında izin rapor kullanmamaktadır. Sağlık sektöründe çalışan deneklerin yüzde 3.7'si iş yoğunluğu sebebiyle yıllık izinlerini tümünü kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Geride kalan yüzde 23.4'ü iki ay ve daha fazla izin kullanmıştır.

Tablo 3.20 Deneklerin, çalışma hayatı hakkındaki yargıları

	SAYI	YÜZDE
Kadın iyi bir eş ve anne olmalıdır.	37	8.2
Belirli bir eğitim ve mesleğe sahip olmalıdır.	132	29.3
Çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilmelidir.	263	58.4
Çocuk yoksa çalışmalı varsa meslek hayatına ara vermeli	10	2.2
Maddi durumu yeterli ise çalışmanın ne anlamı var	8	1.8
TOPLAM	450	100.0

Türkiye'de kadının yeri ailesi, birinci sorumluluğu kadınlık ve anneliktir. Geleneklerimize göre kadının ev kadını ve anne olarak toplumda yeri ve saygınlığı vardır. Çalışsa bile önceliği ailesi, evi alır. (Koray, 1993:14) Ancak günümüzde kadının toplumda değişen fikirler, kadının çalışmasına ilişkin düşüncelerde de değişiklik olmasına yol açmış ve bu da kadının ev dışında çalışma yaşamına girmekle ekonomik bağımsızlık kazanmakta, toplumsal değerini arttırmaktadır.

1997 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesinde yapılan “Türkiye’de Ev İçi Üretim Değerleri” çalışmasından şu sonuçlar çıkarılmıştır. Kadının çalışması, ev içi üretim faaliyetlerine ayırdığı zamanı etkilememektedir. Erkekler eşlerine çalıştığı için özellikle haftasonu yardım ettikleri halde bu yardım kadının yükünü alabilecek bir yardımda değildir. Bundan şu sonuç çıkarılabilmektedir, çalışan kadınlar çalışmayan kadın kadar ev içi üretim faaliyetlerine zaman ayırmakta böylece hem işyerinde hem de evde çalışmak zorunda olduklarından dolayı çalışması ev kadınlarına göre daha fazla olmaktadır. (TÜRK-İş Yıllığı, 1997:198)

Kamu kesiminde çalışan kadınlara çalışan kadınlar hakkındaki yargılar sorduğumuzda yüzde 58.4’ü çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilmelidir demiştir. İkinci yargı ise deneklerin çalışanlarda yüzde 29.3’le belirli bir eğitim ve mesleğe sahip olmalı düşüncesinde de yoğunlaşmışlardır.

Çalışma hayatı kadına kendini yetiştirebilme imkanı verebilmekte, kendine olan güvenini arttırmaktadır. Diğer yandan ise dış dünya ile iletişimi artmakta sosyalleşebilmektedir. Bunun sonucunda kendisinin yetiştirip, eşine ve çocuklarına faydalı olmaktadır.

Tablo 3.21 Kadınların en önemli çalışma nedeni

	SAYI	YÜZDE
Yapılan eğitimi değerlendirmek	105	11.7
Bir meslek edinme ve kişisel gelir sahibi olma isteği	237	26.5
Maddi açıdan bağımsız olma isteği	238	26.6
Ailesini geçindirmek yada geçinmek	109	12.2
Boş zamanları değerlendirme ve yeni bir çevre edinme isteği	33	3.7
Yeni şeyler öğrenme ve tanıma isteği	62	6.9
Çalışmanın verdiği haz ve tatminini yaşama isteği	111	12.4
TOPLAM	895	100.0

Koray’ın bankacılık, ticaret-büro, tekstil sektörlerinde yaptığı ankette, çalışan kadınlara, çalışma nedenleri sorulmuştur. Alınan cevapların ekonomik nedenlerde yoğunlaştığı görülmüştür. Ekonomik imkanlarınız arttığı takdir de çalışır mısınız diye sorulduğunda

bekar olanların yüzde 61.86'sı ekonomik durumu iyi olsa da çalışacağını söylerken evli olanların yüzde 48.61 yinede çalışırım derken yüzde 46.76'sı hayır çalışmam demiştir.(Koray, 1993:92)

Kadının gelir getirici bir işte çalışma kararını vermesi, toplumun kadına yüklenen geleneksel rollerde göz önüne alındığında, ev dışında bir işte çalışma kararını verdiği zaman ev kadınlığı gibi geleneksel bir rolü tüm gerekleriyle birlikte yapma kararını vermiş bulunmaktadır.

Çalışma nedenleri sorulduğunda, maddi açıdan bağımsız olma isteği yüzde 26.6'yla ilk sırada yer almıştır. Bu sonuç Koray'ın yaptığı ankette de benzer sonuç çıkmıştır. Bu araştırmalar sonucunda maddi güvence, yada ekonomik bağımsızlığın kadınlar için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Maddi bağımsızlık etkinliği de arttırmaktadır. Deneklerin eğitim düzeyinin artmasıyla, yüzde 26.5'si bir meslek edinme ve kişisel gelir sahibi olmalı cevabında yoğunlaştırılmıştır.

Çalışan kadınlarımız kendi maaşını ailesi için ek bir gelir olarak gördüğünden olsa gerek çalışmanın verdiği haz ve tatminini yaşama isteğini yüzde 12.4'yle ailesini geçindirmek yada geçinmekten daha öncelik vermiştir. Çalışma hayatını sevmesi kadınlarımızın etkinliğini arttıran etkenlerden olmaktadır.

Tablo 3.22 Çalışanlara göre günlük verimli çalışma süresi dağılımı

	SAYI	YÜZDE
4 saatten az	19	4.9
4-6 saatler arası	148	38.3
6-8 saatler arası	219	56.7
TOPLAM	386	100.0

Günlük çalışma süresinin verimli olarak çalışma süresi sorulduğunda deneklerden alınan cevaplar karşılaştırıldığında, çalışanlara göre bu yüzde 56.7 ile 6-8 saatleri arasında verimli olmaktadır. Denekler, yüzde 38.3'le 4-6 saat ve yüzde 4.9'la 4 saatten

az çalışmakta olduklarını düşünmekte. Çıkan sonuca göre diyebiliriz ki, çalışan kadınlar tüm olumsuzluklara rağmen verimli çalıştığını düşünmektedir.

Tablo 3. 23 Çalışanlara göre, verimli çalışamama nedenleri

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	87	20.6
Fiziki şartların yetersizliği	42	10.0
İş ve işyerinin organizasyon bozukluğu	181	42.9
Mesleki bilgisi ve eğitim yetersizliği	16	3.8
Diğer moral unsurları	96	22.7
TOPLAM	422	100.0

Eğer yeterince verimli çalışmıyorsa nedeni sorulmuştur. Çalışan kadınlarımız bunun sebebi olarak iş ve işyerindeki organizasyon bozukluğundan kaynaklandığını söylemiştir. Emir komuta zinciri içerisindeki halkalarda kopukluk olduğu zaman kadınları bundan erkeklerden daha fazla etkilediği bu anket çalışmasında deneklerin verdiği cevaplarda da görülmektedir. Bunu diğer moral unsurlarının yüzde 22.7’le diğer bir etken olduğunu söylemiştir. Kadınların duygusal olması sebebiyle işyerinde ve evde olan çeşitli olaylar denekleri daha fazla etkilediği verilen cevaplarda da görülmektedir. Yüzde 20.6’si yeterince verimli olduğunu düşündüğünden dolayı cevap vermemiştir.

Tablo 3.24 İş hayatında kadın erkek ayrımı değerlendirilmesi

	SAYI	YÜZDE
Evet	195	50.8
Hayır	189	49.2
TOPLAM	384	100.0

Kadınların işe girmesi kolay olmadığı gibi çalıştığı iş yerinde de aynı terfi imkanlarına sahip olamazlar. Terfi edebilmek içinde gerekli mesleki eğitim imkanlarından yararlanmaları ev ve aile sorumlulukları nedeniyle güçtür. (TÜRK-İŞ, 1995:40)

Çalışma hayatında kadın-erkek ayrımı yapılıp yapılmadığı deneklere sorulmuştur. Bu soruya yüzde 50.8'i ayrım yapıldığına inandığını belirtirken, yüzde 49.2'si ise ayrım yapıldığına inanmıyor.

Tablo 3.25 İşyerinde kadın-erkek ayrımı var ise nedeni

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	178	39.3
İş hayatında erkek hakimiyeti vardır	51	11.3
Üst düzey yöneticilerin çoğunluğunun erkek olması	71	15.7
Kadınların verimli çalışmayacağına düşünülmesi	67	14.9
Kadın çalışanlara bakışın ön yargılı olunması	84	18.6
TOPLAM	451	100.0

Çalışma hayatında ayrım yapıldığına inananlar birbirine yakın değerlerle toplanmıştır. Deneklerin cevapları arasında kadın çalışanlara karşı ön yargılı olmasıdır denilmiştir. Bu duyguya sahip olan kadınların etkinliği azalmaktadır.

Tablo 3.26 Yönetici olsaydı, kadın çalışan tercih eder mi?

	SAYI	YÜZDE
Evet	365	95.1
Hayır	19	4.9
TOPLAM	384	100.0

Ülkemizde kadınlar çağa ayak uydurmak için büyük gayret göstermektedir. Çalışma yaşamının hemen her alanında artık görülmeye başlamışlardır. Kanunlar da yapılan kısmi değişikliklerle de desteklen Türk kadını kendini bir güven içerisinde hissetmektedir. Bunlar çalışan kadının etkinliğine olumlu etki yapmaktadır. Bu soruya kadınlarımız yüzde 95'i idareci olduğu takdirde, kadınlarla çalışmak istediğini belirtmiştir.

Tablo 3.27 Cevap hayır ise nedeni

	SAYI	YÜZDE
Problemler karşısında şevki çabuk kırılır	5	33.4
Çok izin aldığı için verimli çalışmaz	7	46.6
İşe uygun eğitimli kadın bulmak zor	1	6.6
Diğer	2	13.4
TOPLAM	15	100.0

Kadınlarla çalışmak istemeyenlerin yüzde 4.9'u yani onbeş denekten, yedisi çok izin aldığı için çalışmak verimli olamayacağını düşüncesini taşımaktadır. Beş denek ise problemler karşısında şevkinin çabuk kırıldığı yorumunda bulunmuşlardır.

Tablo 3.28 İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliği

	SAYI	YÜZDE
Yeterlidir	72	18.8
Yetersizdir	231	60.1
Fikrim yok	81	21.1
TOPLAM	384	100.0

İşçi sağlığı ve iş güvenliği işyerinde çalışma şartlarının işçi sağlığına zarar vermeyecek veya iş kazalarına sebep olmayacak şekilde tanzim edilmesi anlamını taşır. Çalışma ortamındaki uygun olmayan çalışma şartları fizyolojik yapısı ve ruhsal yapısının erkeğe göre farklı olması sebebiyle kadının etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Denekler işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yüzde 60.1 yeterli olmadığını, yüzde 18.8'i ise yeterli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 3.29 Çalıştığı işyerinde bir sendikaya üye olup olmadığı

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	11	2.9
Evet	124	32.3
Hayır	249	64.8
TOPLAM	384	100.0

Kadınların iş yerindeki çalışma saatlerinden sonraki zamanını ev içi üretim faaliyetlerinde çalışması, düşüncelerini çoğunlukla ev ve ailesi ile ilgili konularla sınırlamaktadır. Tüm dünya ülkelerinin çoğunda sendikalarda aktif göreve gelen kadın sayısı sınırlıdır. Sendika üst düzey yöneticileri kadınların aktif olarak sendikalarda görev alması için fırsat eşitliği oluşturmaya çalışsa da alt düzeyde buna sıcak bakılmamaktadır.

Türkiye’de toplu sözleşmeler yapıldığında kadın-erkek ayrımı yapmadan sözleşme yapılmaktadır. Ancak kadınlar için önemli olan doğum öncesi ve sonrasındaki izin, kreş vb konular toplu sözleşmede dikkate alınmamaktadır.

Çalışan kadınların sendikaya karşı ilgisizliği bilinen bir gerçek olmasına karşın Adapazarı kamu kurum ve kuruluşlarındaki kadınların sendikaya olan ilgisinin açığa çıkarmak için sendikaya üye olup olmadığı sorulduğunda yüzde64.8’i üye olmadığını, yüzde32.3’i üye olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.30 Sendika nedir?

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	19	4.8
İşverenlerle ücret görüşmeler yapan ve belirleyen örgüt	24	6.0
İşçilerin her türlü meslek çıkarlarını koruyan ve geliştiren bir örgüt	172	43.2
İşverenle ücret ve sosyal görüşmeleri yapan ve belirleyen bir örgüt	137	34.4
Çoğu zaman zararlı faaliyetlerde bulunan bir örgüt	9	2.3
Bir fikrim yok	37	2.3
TOPLAM	398	100.0

Çalışan kadınlara sendikanın ne olduğu sorulduğunda, yüzde 43.2’i işçilerin her türlü meslek çıkarlarını koruyan ve geliştiren bir örgüt, yüzde 34.4’ü işverenle ücret ve sosyal görüşmeleri yapan ve belirleyen bir örgüttür demişlerdir.

Tablo 3.31 Mesleği seçme nedeni

	SAYI	YÜZDE
Kadın olarak size daha uygun olduğu için	58	14.8
Bulduğunuz ilk iş olduğu için	162	41.3
Eğitiminize uygun olduğu için	139	35.5
Ailem istediği için	26	6.6
Sevdiğim için seçtim	7	1.8
TOPLAM	392	100.0

Ülkemizde iş bulmanın ve işe girmenin zorluğunu kadınlar erkeklere göre daha fazla yaşamakta ve kendine uygun bulduğu ilk işe girmektedirler. Yaptığım ankette deneklere nasıl işe girdiği sorulduğunda yüzde 41.3 bulduğu ilk işe girdiğini söylemişlerdir.

Tablo 3.32 Çalışan annenin çocuklarıyla olan ilişkisi

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	10	2.6
Evet	177	46.1
Hayır	52	13.5
Kısmen	145	37.8
TOPLAM	384	100.0

Geleneksel rol ayrımında çocuk bakımı kadının sorumluluğunda tutulması, kadınların çalıştığı süre içerisinde annelik görevini yeterince yerine getirip getirmediği sorusunu kendisine sormasına yol açmaktadır. Eğitim düzeyi düştükçe çalışan kadınların iyi bir anne olmayacağı görüşü artmaktadır. Deneklere çalışan bir anne, çalışmayan bir anne kadar çocuklarıyla devamlı, sıcak bir ilişki kurabilir mi sorusunda, yüzde 46.1 kurabilir derken, yüzde 37.8'i kısmen, yüzde 13.5'i ise hayır kuramaz demiştir. Çocuğunun bakımında problem olmayan kadının işteki etkinliği de artmaktadır.

Tablo 3.33 İşini kaybetme korkusu taşıyor mu?

	SAYI	YÜZDE
Evet	33	8.6
Hayır	342	89.1
Diğer	9	2.3
TOPLAM	384	100.0

Kamu sektörünün yaptığımız için iş kaybetme korkusunu yaşamayan deneklerin yüzde 89.1'i kaybetme korkusu taşımazken, sözleşmeli personel ve siyasi nedenlerle belirli makamlara gelenler kaybetme korkusu taşıdıklarını anketlerinde belirtmişlerdir.

Tablo 3.34 Meslek içi seminerlere katılır mı?

	SAYI	YÜZDE
Evet	274	71.4
Hayır	110	28.6
TOPLAM	384	100.0

Meslekiçi seminere katılırmısınız sorusuna, kamu kesiminde çalışan kadınlarımız yüzde 71.4'ü evet derken, yüzde 28.6'sı ise hayır demiştir. Kadınların niteliksel gelişimi açısından işe girdikten sonra kendisini geliştirecek eğitim almak istediğini belirtmiştir.

Tablo 3.35 Başka şehirlerde uzun süreli seminerlere katılabilir mi?

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	82	21.4
Evet	84	21.9
Hayır	151	39.3
İş yerim düzenlemedi	40	10.4
Durumum müsait olmadığı için katılmadım	27	7.0
TOPLAM	384	100.0

Hizmet içi eğitim çalışanların etkinliğini artıran önemli bir unsurdur. Kadınları için önemli etkinliği artırıcı unsur olan seminer vb. eğitim çalışmaları genelde belirli merkezlerde yapılmaktadır. Kadınların yalnız başına şehir dışına çıkması hoş karşılanmamaktadır. Bundan dolayıdır ki çalışan kadınların gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlayacak meslekici seminere katılma konusunda isteksizliği deneklerin verdiği cevaplara yansımıştır. Deneklerin yüzde 21.9'ü evet katılım derken, yüzde 39.3'ü katılamayacağını söylemiştir. Seminerlere katılmak istediği halde ailesinin, eşinin hoş karşılamayacağını düşünen yüzde 21.4'ü ise cevap vermekten kaçınmıştır.

Tablo 3.36 Seminer sonunda beklenti ne olmalı?

	SAYI	YÜZDE
Cevap verilmedi	157	39.9
Ücret artmalı	28	7.1
Kariyerim yükseltilmeli	87	22.1
Taktir belgesi ve sertifika verilmeli	47	12.0
Kendimi geliştirmeliyim	62	15.8
Seminerde öğrendiğimi uygulamalıyım	12	3.1
TOPLAM	384	100.0

Deneklerin seminer sonundaki beklentisi yüzde 22.1'i kariyerinin yükseltilmesi gerektiğinde yoğunlaşmıştır. Bilgisinin artmasına ikinci derecede önem verdiklerini belirtmişlerdir.

YÖNETİCİLERİN KADIN ÇALIŞANLAR HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ

Tablo 3.37 Yöneticilerin kadın çalışan hakkındaki düşüncesi

	SAYI	YÜZDE
Kadın çalışanlar değişikliklere kolay uyum sağladığı için tercih ederim	12	20.0
Dikkatli ve sabırlı olduğu için özellikle kadın çalışan tercih ederim	19	31.7
Problemler karşısında şevki çabuk kırılır	5	8.3
Çok izin aldığı için verimli çalışmaz	15	25.0
İşe uygun eğitimleri genelde yoktur	4	6.7
Kadın-erkek ayrımı yapmam	4	6.7
Ev kadınlığı ve iş hayatı kadınlar için zordur.	1	1.7
TOPLAM	60	100.0

Oya ÇİTÇİ'nin 1978 yılındaki Kamu Personel Yöneticilerinin kadın çalışmasına ilişkin görüşleri ile ilgili anket hazırlayıp değerlendirdiği zaman aldığı sonuç, kadınların her iş için uygun olmadıklarıdır. Bu tutum yirmi yıl sonra nasıl değiştiğini görme açısından ilginç sonuç vermiştir. Görüldüğü gibi Yöneticilerin kadın çalışanları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda yüzde 31.7'si dikkatli ve sabırlı olduğu için özellikle kadın çalışan tercih edeceğini belirtmiştir. Bu ise insanların çalışan kadınlar hakkındaki kanaatin zaman içerisinde nasıl göstermesi açısından güzel bir örnektir. İkinci sırayı yüzde 25.0'le çok izin aldığı için kadının verimli çalışamayacağını, yüzde 20'sini kadın çalışanlar değişikliklere kolay uyum sağladığı için tercih ederim demektedir. Yöneticiler ise kadınlar hakkındaki düşüncelerini belirtirken yüzde 31.7'le dikkatli ve sabırlı olduğu için özellikle kadın çalışanı tercih edebileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.38. Yöneticilerin çalışan kadınların terfisine ilişkin görüşlerinin dağılımı

	SAYI	YÜZDE
Genelde eğitimleri yeterli değildir	6	13.0
Mesleki açıdan kendilerini yenileyemezler	3	6.5
Yönetmeden ziyade yönetilmeye uygun oldukları için	8	17.4
Geleneksel rolü onun iş hayatına adaptasyonuna engel olur	15	32.6
Kadınların daha az yükselme şansları olduğuna inanmıyorum	14	30.5
TOPLAM	46	100.0

Görüldüğü gibi yöneticiler, kadınların işyerinde geleneksel rolünün iş hayatındaki adaptasyonuna engel olduğu düşüncesiyle yükselmeyeceğini savunurken, bunları kadının yönetmeden ziyade yönetilmeye uygun olduğunu, eğitimlerinin yeterli olmadığını düşündüklerini belirtmektedirler. İkinci grup kadının yükselmesinde şartların eşit olduğunu savunmuşlardır. Genel olarak değerlendirdiğimizde kadının çalışma hayatında yükselmemesinin nedeni olarak kadınların geleneksel rolü ön plana çıkmıştır. Yöneticilerin az sayıda kadın olmasında kadını ve yönetimi şartlandıran geleneksel değer ve normlar sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.39 Çalışan kadınlar hakkında yönetici yargılarının dağılımı

	SAYI	YÜZDE
İyi bir eş ve anne olmalıdır	19	20.9
Belirli bir eğitim ve mesleğe sahip olmalıdır	21	23.1
Çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilmelidir	28	30.8
Çocuk yoksa çalışmalı varsa meslek hayatına ara vermeli	3	3.3
Maddi durumu yeterli ise kadının yeri evidir	8	8.8
Kadın her işte çalıştırılmaz	12	13.2
TOPLAM	91	100.0

Yöneticilere göre kadın görevliler çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilmelidir. Bunu yanı sıra belirli bir eğitimi ve mesleği de olmalıdır. Geleneksel yapımızda aileye verilen önem diğer görüşlerde de ağırlığını göstermiş ve iyi bir eş ve anne olmalı görüşü ifade edilmiştir.

Yöneticilerimiz kadınsı işler diye tabir edilen işler dışında çalışmasına sıcak bakmazken, maddi durum iyi olduğu takdirde yerinin evi olduğunu diğer bir görüş ise göreyse çocuğu yoksa çalışmalı diye görüşünü belirtmişlerdir. Genel olarak kamuda görev yapan yöneticilerimizde yüzde 33'ü çalışmasından ziyade evi, eşi ve çocuğuna bakmalı ev kadını olmalı diye görüş bildirirken, yüzde 67.1 çalışmalı her işte çalışması uygundur demiştir.

Tablo 3.40 Yöneticilerimize göre verimli çalışmama nedenleri

	SAYI	YÜZDE
Fiziki ortam kadın için yeterli değil	21	31.3
Mesleki bilgisi ve eğitim yetersizliği	14	20.9
Aile problemini işine yansıtması	20	29.9
Yaptığı işe yoğunlaşmasının zorluğu	8	11.9
Yöneticilerin olumsuz yaklaşımı	3	4.5
Sosyolojik ve psikolojik nedenler	1	1.5
TOPLAM	67	100.0

Fiziki şartların düzensizliği kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Bu Yöneticilerimize göre, çalışan kadınlarımızın verimli çalışmamasındaki en büyük etken fiziki ortamın kadınlar için yeterli olmamasından kaynaklanmak ve 4-6 saat

verimli çalışmaktadır. Aile problemlerini işine yansıtması, mesleki bilgisi ve eğitim yetersizliği olarak sıralamıştır.

Yöneticiler kadın-erkek eşitsizliği konusunda üzerinde en çok durulan konu kadın-erkek arasındaki ruhsal farklılıkların varlığıdır. Yöneticilere göre doğuştan sahip oldukları duygusallık, duyarlılık gibi bazı özellikler kadının başarılı olmasını engellemektedir.

Tablo 3.41 Yöneticilere göre, kadın-erkek çalışanların verimliliğinin değerlendirilmesi

	SAYI	YÜZDE
Evet, daha verimlidir	5	11.6
Hayır, yoktur	27	62.8
Evet, daha az verimlidir	8	18.6
Meslek dalına göre değişir.	3	7.0
TOPLAM	43	100.0

Yöneticilerin kadınlarla erkekler arasında verimli olma açısından farklılık olup olmadığı sorulduğunda yüzde 62.8'i cinsler arasında bir verimli olma açısından farklılık olmadığı, yüzde 18.6'si kadınların erkeklere göre daha az verimli çalıştığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.42 Yöneticilere göre çalışan kadının problemleri

	SAYI	YÜZDE
Çocukların bakıcı ve kreş probleminin getirdiği sıkıntı	32	47.1
Ev sorumlulukları sebebiyle kendini geliştirecek seminerlere katılamaması	12	17.6
Yöneticilerin kadınların verimli çalışamayacağı düşüncesinin şevklerinin kırması	12	17.6
Çalışma ortamı kadınlar için uygun değildir	9	13.2
Ekonomik nedenler	1	1.5
Eşlerin sorumlulukları yeterince paylaşmaması	2	2.9
TOPLAM	384	100.0

Ülkemizde geleneksel rol ayrımında çocuk bakımından kadının sorumlu tutulması, kadının annelik görevini yerine getirebilmek için tüm sıkıntılara göğüs germesine neden olmaktadır. Aileler çocuk bakım sorununu büyük ölçüde anne-kayınvalide, komşu,

bakıcı gibi araçlarla çözmeye çalışmaktadır. Çocuğun bakımı ile ilgilenirken çalışan kadın birçok sıkıntı ile karşılaşmaktadır. Bu problemlerin çalışan kadın için en büyük sıkıntı olduğu yöneticiler tarafında ifade edilmektedir.

Diğer problem olarak yüzde 17.6 oranın da yöneticilerin çalışan kadınlarla ilgili düşüncelerinin gören çalışanının şevkinin kırılması olarak gösterilmiştir. Evdeki sorumlulukları sebebiyle seminerlere katılamamayı yine yöneticilerimiz çalışan kadının problemi olarak görmüşlerdir.

Tablo 3.43 Yöneticilerin çocuk sahibi kadınlar hakkındaki düşüncesi

	SAYI	YÜZDE
Çocuk sahibi kadınlar çalışmamalıdır	5	10.0
Çocukları okula gidinceye kadar çalışmamalıdır.	4	8.0
Eğitimi yeterli, işini seviyorsa ve ekonomik bağımsızlığı için çalışmalıdır	19	38.0
Kendisi ve ailesi için çalışmalıdır	14	28.0
Paraya ihtiyacı olması durumunda evleri ve çocukları için çalışmalıdır	8	16.0
TOPLAM	50	100.0

Yöneticilerin, çocuğu olan kadınların eğitimi yeterliyse, işini seviyorsa ve ekonomik bağımsızlığı için çalışmalı demmiştir. Bunu kendisi ve ailesi için çalışmalı düşüncesi takip etmiştir.

Ankete katılanların 25-45 yaş grupları arasında evli ve genelde iki çocuklu olduğu görülmüştür. Çalışanların az çocuklu çekirdek aileyi oluşturduğunu böylece ev içi sorumluluklarına ayırdığı zamanı işine yönlendirmesi işteki etkinliğinin artmasına sebep olmuştur. Aile içi dayanışmada önemli yeri olan eşlerle ilgili sorular sorulduğunda görülmüştür ki, eşlerin büyük çoğunluğu yüksekokul mezunu, belirli düşünce yapısının oluşması için gereken zamanı şehirde geçirmiş ve memuriyetle evin geçimine katkıda bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe erkeklerin eşlerine yardım ettiği tespit

edilmiştir. Ev içi iş yükü azalan kadının, zamanını kendisini geliştirmek için kullanması etkinliği arttırmada önemli bir etken olarak karşımıza çıkacaktır.

Ailede eşi ve kendisi olmak üzere iki çalışan olup aylık gelirleri dışında geliri olmadığı geçimlerini ücretli-maaşlı olarak temin ettikleri anlaşılmıştır. Ancak geçimini ücretli-maaşlı olarak temin eden kişilerin arasında eşit olmayan ücret çalışanın etkinliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Yapılacak yasal düzenlemelerle eşit işe eşit ücret çalışanların etkinliğini arttıracaktır.

Çalışan kadınlarda ekonomik açıdan bağımsız olma isteği en önemli çalışma nedeni olarak karşımıza çıkmıştır. Ailenin ekonomik durumuna katkıda olmak için çalışmaya başlayan kadınlarımız ekonomik bağımsızlığa alışıncaya ekonomik durumu aynı olsa bile çalışma hayatından ayrılmak istememektedir. Çalışmanın yalnızca para kazanmanın ötesinde ülkemiz kalkınması için verimli çalışmanın önemi hizmetiçi eğitimlerle anlatılarak, çalıştığı işyerinde etkin çalışması teşvik edilmelidir.

Çalışma hayatı hakkındaki yargılar deneklerin çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilme düşüncesinde yoğunlaşmıştır. Görülmüştür ki, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların evlerine verdiği kadar, işine de önem vermektedir. Adapazarı kamu kesiminde çalışan kadınların eğitim seviyesi yüksek okul düzeyinde olduğu için etkinliğinin arttığı söylenilebilir. Bunun için genel eğitimin yanı sıra hizmetiçi eğitime de önem verilerek etkinlik düzeyi artırılmalıdır.

Çalışan kadınlar, kendilerine has özellikleri işten belirli süre ayrı kalmasına, bu sebeple de verimli olamayacağı ön yargısıyla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak görülmüştür ki, ankete katılanların yıllık izin dışında, doğum sonrası ücretsiz izin hakkını kullanan sayısı sınırlıdır. Doğum sonrası ücretli izin süresi arttırılarak, annenin ve çocuğun sağlığını koruyarak ekonomik açıdan mağdur edilmelerinin önüne geçilmelidir.

Çalışanlar, çalışma sürelerinin de verimli olarak çalıştığını düşünmektedir. Yöneticiler ise kadın-erkek çalışan arasında ise verimli olma açısından bir farklılık bulamamakla birlikte kadınların bazı işlerde çok daha verimli olduğunu düşünmektedir. Etkin çalışmayı önleyen en önemli sebep iş ve işyeri organizasyon bozuklukları olduğu tespit edilmiştir. Çalıştığı süre içerisinde birçok problemi yaşamamasına karşın, önceleri ekonomik sebeplerle çalışmaya başlayan kadın, zaman içerisinde işine bağlanmış ve onu etkileyen şartlar iyileştikçe etkinliği de buna paralel artış göstermiştir. İş ve işyeri organizasyon yapısının standartlara uygun düzenlenmesi, etkin çalışmaya önemli katkı sağlayacaktır.

Kamu kesiminde çalışan kadınların sendikaya karşı ilgisiz olduğu gözlenmektedir. Her geçen gün sendikalı üye sayısı artsa da kadınların sendikal yönetime katılmadığı görülmüştür. Sendikaların kadının etkinliğine tesir eden önemli bir unsur olduğunu söylemek şu an için mümkün görülmemektedir. Sendikalar kadınların problemlerini inceleyerek çözüm üretme yoluna gitmelidir.

Kadın çalışanlar hakkında yöneticilerin dikkatli, sabırlı ve değişikliklere kolay uyum sağladığı için kadın çalışanlarla çalışmak istemesi yöneticilerin kadının çalışma yaşamındaki etkinliğinin artığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Böyle olmasına karşın yönetici konumuna terfi edebilmesi, geleneksel rolünün iş hayatında karşılaşacağı problemleri çözmede dikkatini toplayamayacağından dolayı başarılı olamayacağı yargısıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu ise kadının etkinliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Belirli yargılardan uzaklaşarak hakkettiği taktirde cinsiyet olgusunun önemli olmadığı çalışanlara gösterilmelidir.

Eğitim düzeyinin etkinliği arttıran bir unsur olmakla birlikte çalışma hayatına başladıktan sonra hizmetiçi eğitimlerle işyerini uyumlaştıracak programların işyerlerinde düzenlenmesi ve kadının katılımının sağlanması etkinliği arttıracaktır. Çalıştığı süre içerisinde etkinliği üzerinde olumsuz etki yapan ön yargıların önlenmesi için, iş yapan kişinin cinsiyetine bakılmaksızın yaptığı yada yapacağı işe uygun olup olmadığı dikkate alınmalıdır.

SONUÇ

Sanayi ekonomisine geçiş dönemi ve sonrasında batı toplumundaki teknik, ekonomik ve toplumsal nitelikte olan önemli değişimler kadın haklarında da gelişime yol açmıştır. 20. Yüzyılın ilk yarısı ve sonrasında kadınlar önce öğretmenlik, ebelik, büro işleri gibi hizmet sektöründe çalışmaya başlamıştır. 1948 yılında imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ile bir çok hak ve özgürlükler temel hakların içinde yer almıştır. 1970'li yıllardan itibaren hızla ilerleyen teknolojik gelişme ve rekabet kadının iş hayatına uyumunu arttırıp çalışma şartlarını kolaylaştırmıştır.

Tüm toplumlarda kadın işgücünün istihdamı; Erkek işgücü karşıasına ucuz işgücü olarak çıkarılmıştır. Böylece kadının ev içinde annelik veya eş olma konumuna bağlı olarak görevini yerine getirme ve iş hayatını sürdürmek diye ifade edilen iki yönlü çalışma hayatı gündeme gelmiştir. Bunun yanı sıra aile sorumluluğunun büyük kısmını taşıyan kadınların, eğitim eksikliği sebebiyle eğitim isteyen işlere girememesi, çalışma ortamları ve fiziki şartların kadına uygun olmaması gibi sebeplerden dolayı çalışan kadın sayısının artmasını engellemiştir.

Kadınların sektörlere göre çalışması incelendiğin de sektörel bazda çalışan kadın oranı erkeklerden daha düşük olup, tarım dışında hizmet ve sanayi sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu alışanların yaklaşık üçte biri kadın olmakta ve bunlar sırasıyla eğitim ve ğretim, genel idare ve sağlık hizmetlerinde yoğunlaşmaktadır.

Ülkemizde alışanların problemleri çoğu zaman benzerlik göstermekle birlikte kadınların çalışma hayatında fiziksel, ruhsal ve geleneksel rolüne bağlı olarak kendisine has bazı farklı sorunlar göze çarpmaktadır. Çalışma hayatına girişte, çalışması kesintiye uğrayacağı ve anne olma sorumluluğu işine engel olabileceği düşüncesiyle işe alınmada güçlüklerle karşılaşan kadınlar işten çıkarılmaların yaşandığı dönemde de ilk gözden

çıkarılan işgücü konumundadır. Analığın korunması toplumun önemli bir görevidir. Buna uygun olarak doğum sonrası izin haklarını kullanmasına imkan verecek yasal düzenlemeler yapılması kadının etkinliğini arttıracaktır.

Çalışma ortamında karşılaşılan problemlere karşın günümüzde Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girmelerine ilişkin düşüncelerde bir dönüşüm olmuştur. Bunun sebepleri aile yapısında oluşan değişiklikler, evlilik yaşının yükselmesi, daha az çocuk dünyaya getirme, artan teknolojinin ev içinde kullanımının artması, kentsel nüfusun artışı, eğitim seviyesinin yükselmesi kadını çalışmaya yönlendirmiştir.

Toplumumuzun geleneksel yapısında evi geçindiren kişinin erkek olması, eğitimdeki öncelik hakkının erkeğe verilmesine sebep olmuştur. Çalışma yaşamında eğitime göre iş özellikle kentsel formel sektörlerde daha fazla önem arz etmektedir. Kadın, sosyal ve çalışma hayatında aktif işlerde görev alabilmesi için eğitim hakkından yeterince yararlanması gerekmektedir. Ancak o zaman kadınların çalışma hayatına daha yoğun katılması mümkün olacak, ekonomik kalkınma ve büyüme için gerekli nitelikli işgücü sayısında artış olacaktır. Hizmetiçi eğitimle gelişen, değişen teknolojik şartlara ayak uydurabilecek ve bunlara bağlı olarak bağımlılık oranı düşecektir.

Kadının çalışma etkinliğine tesir eden unsurları incelediğimizde kadınların, fiziksel, ruhsal yapılarındaki farklılık sebebiyle diğer çalışanları etkileyen etkenler kadın çalışanları daha fazla etkilemektedir. Kadınların işgücüne katılma oranını etkileyen faktörlerin başında öğrenim düzeyi, mesleki beceriler, sosyal ve ekonomik şartlar iş imkanlarının yapısı ve çeşitliliği sayılabilir. Bunun için çalışan kadınlara işyerinde verilen teknik beceri kurslarının yanısıra mesleki rehberlik ve eğitim almada eşit fırsatlara sahip olmalıdır.

Toplumumuzun aileye önem vermesi buna mukabil kamudaki çalışma imkânlarının ve verilen hakların çalışma saatlerinin uygunluğu, annelik izinleri, kreş ve çocuk bakımevleri gibi imkanların sağlanması sebebiyle kadınlar kamu kesimini tercih etmektedir. Etkinliği arttıran bu imkanlara özel sektörde de hiç değilse kadınlara doğum izni sırasında uğradıkları gelir kaybını telafi edecek ödeme yapılması ve çalışmaya bağlı hakların sürdürülmesi, çocuğun bakımına yardımcı kurumların oluşturulması gibi destekleyici faaliyetlerde bulunması kadının özel sektörde çalışırken analık hakkının korunmasına da vesile olacaktır.

Çalışan kadınların çocuk bakım problemini çözmede, aile büyüklerinden yardım alması Türkiye geneliyle paralellik gösterilmektedir. Kadının etkinliğine etki eden önemli unsurlardan olan çocuk bakımı kreş ve çocuk bakımevi sayısının az olması nedeniyle yakın akraba veya eğitim almamış bakıcılarla çözmeye çalışmaktadır. Geleceğimiz olan çocukların bakımı ve eğitimi için gerekli eğitim alan kişiler, kreş veya çocuk bakımevleri yaygınlaştırılmalıdır.

Toplumumuzdaki geleneksel değerlerin etkili olması çalışan kadınlarımızın, ev içi üretim faaliyetlerinin yanı sıra çocuk ve diğer bakıma muhtaç aile fertlerinin bakımına da zaman ayırmasına neden olabilmektedir. Ancak günümüzde çekirdek ailelerin artması kadının bu tür yükümlülüklerinden de uzaklaşmasına sebep olabilmektedir. İş ortamından eve geldiklerinde yoğun bir tempo ile çalışmaya devam eden kadın, bunun sonucunda mesleki açıdan kendini geliştirebilecek zamanı bulmakta oldukça zorlanmaktadır. Bunun için aile sorumlulukları erkek ve kadın arasında eşit olarak paylaşılması etkinliği arttıracaktır.

Bunlara istinaden çalışan kadınlarımızın hayatlarından memnun olmadığı sonucunu çıkaramayız. Çalışan kadınları destekleyip koruyan yasa ve politikaların hız kazanmış olması, eğitim imkanlarının artması, yeni ve sıra dışı tabir edeceğimiz esnek çalışma

türleri ve teknolojik aletlerin kullanımının artması sebebiyle bu yoğun tempoda kadınlarımız çalışmayı istemekte ve çeşitli istihdam alanları bulabilmektedir.

Çalışma nedeni olarak maddi bağımsızlık kadınlarımız için öncelik kazanmıştır. Kamudan emekli olduklarında ekonomik bağımsızlıklarının devamı olarak görülmektedir. Ancak maddi bağımsızlık aile birliğini bozma tehlikesini gündeme getirmemekte, kazançlarıyla aile bütçesine katkıda bulunmaları onların kendine olan güvenlerini artırmakta alınacak her türlü kararlarda daha objektif olabilmektedir.

Bunlar kadının, çalışma hayatına yönelik tutumlardaki değişme, eğitim imkanlarının artması, evlenme yaşının yükselmesi, çocuk sayısının azalması, çalışma şartlarındaki esneklik, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler sayesinde işi sahiplenen kadının etkinliği arttığı tespit edilmiştir. Buna istinaden diyebiliriz ki tüm problemlere ve sıkıntılara rağmen çalışan kadınların etkinliği artmıştır.

Sonuç olarak çalışma hayatında kadınlar sayısal ve nitelikli işgücü olarak arttığı görülmektedir. Ülkemizde bu gelişmeyle beraber kadın işgücü açısından çeşitli sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel sorunlarda söz konusudur. Ancak yeni bir yüzyıla girmeye hazırlandığımız şu günlerde Ülkemiz bu sorunları aşacak ve gelişmiş ülkelerin düzeyine ulaşacaktır.

KAYNAKLAR

ALTAN, Ömer Zühdü; **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlişimler Akademisi Yayınları, No:234/147, Eskişehir-1980.

ALTINDAL, Meral; **Osmanlıda Kadın**, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul-1994.

ARAT, Necla; **Türkiye’de Kadın Girişimcilik** TES-AR Yayınları, Yayın No:7, Ankara-1993.

ARMANER, Neda; **Atatürk ve Çağdaş Türk Kadını**, Atatürk Haftası Armağanı, Ankara-1986.

AKSU, Ömer A.; **Ücretler ve Verimlilik**, İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi, Yayın No. 3693, İstanbul-1993.

BAYKAL, Bekir Sıtkı; **Milli Mücadele’de Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara-1996.

BAŞGÖZ, İlhan; **Türkiye’nin Eğitim Çıkması ve Atatürk**, T.C. Kültür Bakanlığı Başvuru Kitapları, Yayın No:32, Ankara-1995.

BERKSOY, T., “Enflasyonun Hane halkı Üzerindeki Etkileri” **Türkiye’de Anne ve Çocukların Durum Analizi**, Unicef Türkiye Temsilciliği, Ankara-1991.

BOZKURT, Gülnihal; “Cumhuriyet Öncesi ve Sonrasındaki Türk Kadınının Hukuki Durumu”, **Kastamonu’da İlk Kadın Mitingi’nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**, İLESAM, Ankara-1996.

CİN, Halil; **İslam ve Osmanlı Hukuku’nda Evlenme**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara-1974.

- ÇELİK, Nuri; **İş Hukuku Dersleri**” Beta Yayınevi, İstanbul-1996.
- ÇİTÇİ, Oya; **“Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler”, Türk Toplamında Kadın,**
(Der.N. Abadan-Unat), Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, Ankara-1982.
- DOĞRAMACI, Emel; **Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü,** Türkiye İş Bankası
Kültür Yayınları, Genel Yayın No: 300, Ankara-1997.
- DOĞRAMACI, Emel; **Atatürk’ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını,** Türk
Tarih Kurumu Basımevi, Ankara-1993.
- DURU, Abdulkadir; **Kadının Toplumdaki Yeri,** Özden Yayınları, İstanbul-1976.
- ESER, Şenay; **Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi,** T.C.
Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara-1997.
- EKİN, Nusret; **”OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdamı Sorunları”, Değişen bir
Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konulu
Uluslararası Konferans, 7-8 Kasım 1989,** Ankara-1990.
- EKİN, Nusret; **Endüstri İlişkileri,** İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası,
İstanbul-1984.
- EKİN, Nusret; **“Türkiye’de İstihdam Güvenliği”, Fındıkoğlu Armağanı,** İstanbul
Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2260, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1977.
- EL- MEVDUDİ, Ebu’l A’la; **Hicab Çev., Harun ÜNAL,** Şura Yayınları, Yayın No:24,
İstanbul-1996.
- ERAYDIN, Ayda; **Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri
ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar”, İktisat Dergisi, Sayı 377,** İstanbul-1998.

- EREN, Erol; **Yönetim ve Organizasyon** Beta Yayın ve Dağılım A.Ş. Yayın No: 401, İstanbul-1993.
- EROL, Burçin; “Tazminattan Cumhuriyete Türk ve Batı Kadın”, **Kastamonu’da İlk Kadın Mitingi’nin 75.Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**, İLESAM, Ankara-1996.
- ERKAN, Necmettin; **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 384, Ankara-1989.
- ERTÜRK, Yakın; “Türkiye’de Sosyo-Ekonomik Gelişme ve Kırsal Kadının Konumu”, **Kadının ve Sosyo-Ekonomik Gelişme**, Ankara, 1997.
- GÖKSEL, Burhan; **Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk**”, KTB Yay. Ankara-1988.
- GÜLGÜN, Aylin; “İşyerinde İşgücü Veriminin Artırılmasında Eğitimin Rolü” **Kalkınmada Anahtar Verimlilik**, Sayı 104, Ankara-1998.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem; “Türkiye’de Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı” **Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konferansı**, İ.İ.B.K., Ankara-1990.
- KAZGAN, Gülten; “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü”, **Türk Toplumunda Kadın**, (Derleyen N.Abadan-Unat), Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, İstanbul-1979.
- KAPLAN, Leyla; “Milli Mücadele Dönemi Kadın Cemiyetleri”, **Kastamonu’da İlk Kadın Mitingi’nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**, İLESAM, Ankara-1996.

- KORAY, Meryem; **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, BASISEN Eğitim ve Kültür Yayınları, Yayın no: 23, İzmir-1993.
- KORAY, Meryem; **Günümüzdeki Yaklaşımlar Işığında Kadın ve Siyaset**, TÜSES Yayını, İstanbul-1991.
- KURNAZ, Şefika; "Milli Mücadele Döneminde Cephede ve Basında Türk Kadını", **Kastamonu'da İlk Kadın Mitingi'nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**, İLESAM, Ankara-1996.
- OLUÇ, Mehmet; **İşletme Organizasyonu ve Yöntemi**, Cilt No I, Duran Ofset, İstanbul- 1969.
- ÖZTUNA, Yılmaz; "Büyük Osmanlı Tarihi", Cilt :7 Ötüken Neşriyat A.Ş., İstanbul-1994.
- PUR, Necla; "Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı" **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, İstanbul-1991.
- TAN, E. Mine; **Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları", Yayın No:204, Ankara, 1979.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü "1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın", Ankara-1996.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, "Çalışma İstatistikleri", Ankara-1996.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü "İstatiklerle Kadın 1927-1992", Ankara-1995.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, "1990 Nüfus Sayımı Sonuçları", Ankara-1992.

- Devlet İstatistik Enstitüsü, **Sakarya Mahalli Nüfus Sayımı ve İstatistikleri**, Sayım Sonuçları, Ankara-1990.
- TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu; **“TÜRK-İŞ Kadın Sendikacılar Kurultayı Çalışma Raporları”** 4-5 Eylül 1995-İstanbul.
- TOSUN, Kemal; **İşletme Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi, Yayın No: 3462, İstanbul-1997.
- TOKGÖZ, Gülay; **“Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık” İktisat Dergisi** Sayı:377, İstanbul-1998.
- TUNCER, Hüner; **“Türk Kadınının Geçirdiği Evrimin Tarihçesi ve Bugünkü Durumu”, Kalkınmada Anahtar Verimlilik**, Sayı: 95, Ankara-1996.
- TUNÇOMAĞ, Kenan; **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul-1989.
- TÜMER, Günay; **“İslam’da Kadın”, Kastamonu’da İlk Kadın Mitingi’nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**, İLESAM, Ankara, 1996.
- TÜRK-İŞ, **“İşyerinde Cinsel Taciz: Bir Sendika Rehberi”** Kadın İşçiler Bürosu, Ankara-1997.
- UĞUR, Adem; **İşçi ve İşveren İlişkileri**, Sakarya Üniversitesi Yayını, Yayın No:15, Sakarya-1995.
- ÜÇOK, Bahriye; **Türk Naibeler ve Kadın Hükümdarlar**, Kültür Bakanlığı, Ankara-1981.
- SCHULZE, Nergiz, **“Türkiye’de Meslek Eğitimi ve İşgücü Piyasası”, İktisat Dergisi**, Sayı: 369, Yenilik Basımevi, İstanbul-1997.

SERDAROĞLU, Ufuk ve Nurcan ÖZKAPLAN; "İktisatta Kadın Kimliği", İktisat Dergisi, Sayı: 377, Yenilik Basımevi, İstanbul-1998.

ŞAFAK, Ali; İşçi-İşveren Münasebetleri, İlmî Neşriyat, İstanbul-1990.

YAVUZ, Arif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Filiz Yayınevi, İstanbul- 1995.

YOZGAT, Osman; İşletme Yönetimi, Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı, Yayın No:435-668, İstanbul-1989.

ZAIM, Sabahattin; Çalışma Ekonomisi, Filiz Yayınevi, İstanbul-1997.

ZAIM, Sabahattin; "Çalışma Barışı" Fındıkoğlu Armağanı, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1977.

ÖZGEÇMİŞ

1966 yılında Erzincan'da doğdu. İlk, Orta ve Lise öğrenimini Erzincan'da tamamladı. 1985 yılında Erzincan Halk Eğitim Merkezi'nde giyim öğretmeni olarak çalışma hayatına başladı. 1992 yılında Anadolu Üniversitesi İş İdaresi Programından mezun oldu. Aynı yıl Gazi Üniversitesi'nin düzenlediği "Pedagoji Formasyonunu" tamamladı. 1993 yılında UNICEF'in düzenlediği "Çocuk Eğitiminde Anne Eğitim Programı" I. Monitor kursuna ve 1995 yılında da "Ebru ve Tezhip Sanatı" kursuna katıldı. 1995 yılında Sakarya Üniversitesi'nde göreve başladı. Halen Sakarya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda Yüksekokul Sekreteri olarak görev yapmakta olup, evli ve iki çocuk annesidir.



KAMU KESİMİNDE KADIN İSTİHDAMININ ETKİNLİĞİ (SAKARYA ÖRNEĞİ)

Bu anket Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde yapılan bir yüksek lisans tezine kaynaklık edecek olup, kamu kesiminde çalışan kadınlar arasında uygulanacaktır. Katıldığınız için teşekkür ederiz.

1. Yaşınız?

- (1) 18-24 (2) 25-35 (3) 36-45 (4) 45 ve daha fazla

2. Medeni durumunuz?

- (1) Bekar (2) Evli (3) Dul (4) Boşanmış
(5)Ayrı yaşıyor (6) Eşi ölmüş

3. Eğitim durumunuz?

- (1) Okur-Yazar (2) İlkokul mezunu (3) Ortaokul mezunu
(4) Lise veya dengi okul mezunu (5) Meslek lisesi mezunu (6) Yüksekokul mezunu
(7) Yüksek Lisans mezunu

4. Çalıştığınız yerdeki görev unvanınız?

- (1) Memur (2) Şef (3) Öğretmen (4) Mühendis
(5) Müdür (6) Sağlık personeli (7) Sekreter (8) İşçi
(9) Doktor (10) Diğer yazınız.....

5. Yaşamınızın büyük kısmını nerede geçirdiniz?

- (1) Köy (2) Kasaba (3) Şehir

6. Eşinizin eğitim durumu nedir?

- (1) Okur-Yazar (2) İlkokul mezunu (3) Ortaokul mezunu
(4) Lise veya dengi okul mezunu (5) Meslek lisesi (6)Yüksekokul mezunu
(7) Yüksek Lisans mezunu

7. Eşinizin işi nedir?

- (1) Memur (2)İşçi (3) Serbest meslek erbabı
(4) Mühendis (5) İşsiz (6) Üst düzey yönetici
(7) Diğer yazınız.....

8. Eşiniz yaşamının büyük kısmını nerede geçirmiştir?

- (1) Köy (2) Kasaba (3) Şehir

9. Aileniz kimlerden meydana geliyor?

- (1) Ben ve eşim (2) Ben eşim ve çocuklarım
(3) Aile büyüklerimizle birlikte (4) Çocuklarımız ve yakınımız

10. Kaç çocuğunuz var? Çocuğunuz yoksa (14) soruya geçiniz.

- (1) Yok (2) Bir (3) İki
(4) Üç (5) Dört (6) Dörtten daha fazla

11. Çocuklarınızın yaş gruplarına göre sayısı nedir?

- (1) 0-8 yaş (2) 9-16 yaş (3) 17-24 yaş

12. Çocuğunuza kim bakıyor?

- (1) Anneanesi (2) Babaanesi (3) Yakın akraba
(4) Ücretli bakıcı (5) Kreş ve bakımevi

13. Çocuklarınızın eğitim durumu nedir?

- (1) İlköğretim (2) Özel okul (3)Lise veya dengi okul (4) Yüksekokul
(5) Diğer yazınız.....

14. Ailenizde kaç kişi çalışıyor?(Siz dahil)

- (1) Bir (2) İki (3) Üç
(4) Dört (5) Beş (6) Altı

15. Aylık gelir durumunuz nedir?

- (1) 40-60 milyon (2) 61-80 milyon (3) 81-100 milyon
(4) 101-120 milyon (5) 121-139 milyon arası (6) 140 milyon ve yukarı

16. Maaşınızın dışında başka bir ek gelirin var mı?

- (1) Evet (2) Hayır

17. Bu kaçınıcı işiniz ?

- (1) Birinci (2) İkinci (3) Üçüncü (4) Dört ve daha fazla

18. Şimdiye kadar hiç çalışma hayatına ara verdiniz mi ?

- (1) Evet (2) Hayır

19. Cevabınız evet ise nedeni nedir?

- (1) Eğitim (2) Evlenme (3) Çocuk sahibi olma (4) Diğer

20. Bu sebeple ücretsiz izin kullandınız mı?

- (1) Evet (2) Hayır

21. Bir yılda kullandığınız izin, rapor vb. yaklaşık ne kadardır.

- (1) Bir ay (2) İki ay (3) Üç ay (4) Dört ay
(5) Diğer yazınız

22. Aşağıdaki yargılardan hangisine katılıyorsunuz?

- (1) Kadın iyi bir eş ve anne olmalıdır.
(2) Belirli bir eğitim ve mesleğe sahip olmalıdır.
(3) Çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilmelidir.
(4) Çocuk yoksa çalışmalı varsa meslek hayatına ara vermeli
(5) Maddi durumu yeterli ise çalışmanın ne anlamı var?

23. En önemli çalışma nedeniniz nedir ? Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.

- (1) Yapılan eğitimini değerlendirmek
(2) Bir meslek edinme ve kişisel gelir sahibi olma isteği
(3) Maddi açıdan bağımsız olma isteği
(4) Ailesini geçindirmek yada geçinme
(5) Boş zamanları değerlendirme ve yeni bir çevre edinme isteği
(6) Yeni şeyler öğrenme ve tanıma isteği
(7) Çalışmanın verdiği haz ve tatminini yaşama isteği
(8) Diğer yazınız.....

24. Günlük verimli (etkin) çalışma süreniz nedir?

- (1) 4 saatten az (2) 4-6 saat arası (3) 6-8 saat arası

25. Verimli çalışmama nedeniniz?

- (1) Fiziki şartların yetersizliği
(2) İşin ve işyerinin organizasyon bozukluğu
(3) Mesleki bilgisi ve eğitim yetersizliği
(4) Diğer moral unsurları

26. İş hayatında kadın-erkek ayrımı yapıldığını düşünüyor musunuz ?

- (1) Evet (2) Hayır

27. Cevabınız evet ise nedeni nedir?

- (1) İş hayatında erkek hakimiyeti vardır.
(2) Üst düzey yöneticilerin çoğunluğunun erkek olması
(3) Kadınların verimli çalışmayacağını düşünülmesi
(4) Kadın çalışanlara bakışın ön yargılı olunması

28. Siz idareci olsaydınız kadın çalışan alır mıydınız?

- (1) Evet (2) Hayır

29. Cevabınız hayır ise almamanızın nedenleri nelerdir?
(1) Problemler karşısında şevki çabuk kırılır(2) Çok izin aldığı için verimli çalışmaz
(3) İşe uygun eğitilmiş kadın bulmak zor (4) Diğer(belirtiniz).....
30. İş yerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından alınan önlemler kadın çalışan için yeterlidir?
(1) Yeterlidir (2) Yetersizdir (3) Fikrim yok
31. Çalıştığınız iş yerinde herhangi bir sendikaya üye misiniz ?
(1) Evet (2) Hayır
32. Sizce sendika nedir?
(1) İşverenle ücret görüşmeleri yapan ve belirleyen örgüt
(2) İşçilerin her türlü mesleki çıkarlarını koruyan ve geliştiren bir örgüt
(3) İşverenle ücret ve sosyal görüşmeleri yapan ve belirleyen bir örgüt
(4) Çoğu zaman zararlı faaliyetlerde bulunan bir örgüt
(5) Bir fikrim yok
33. Mesleğinizi seçme nedeniniz?
(1) Kadın olarak size daha uygun olduğu için
(2) Bulduğunuz ilk iş olduğu için
(3) Eğitiminize uygun olduğu için
(4) Ailem istediği için
34. Çalışan bir anne, çalışmayan bir anne kadar çocuklarıyla sıcak, devamlı ve uyumlu bir ilişki kurabilir mi?
(1) Evet (2) Hayır (3) Kısmen
35. İşinizi kaybetme kaygısı taşıyor musunuz?
(1) Evet (2) Hayır (3) Ara sırada ise sebebi.....
36. Meslek içi eğitim amacıyla düzenlenen seminarlere katılır mısınız?
(1) Evet (2) Hayır
37. Cevabınız evet ise başka şehirlerde ve uzun süreli seminarlere katıldınız mı?
(1) Evet (2) Hayır (3) İş yerim henüz düzenlemedi
(4) Durumum müsait olmadığı için katılamadım.
38. Seminer sonunda beklentileriniz neler olmaktadır?
(1) Ücretim artmalı (2) Kariyerim yükseltilmeli (3) Taktir belgesi ve sertifika verilmeli
(4) Diğer (Belirtiniz).....

Hazırlayan: Zeliha KÖKSAL

KAMU KESİMİNDE KADIN İSTİHDAMININ ETKİNLİĞİ (SAKARYA ÖRNEĞİ)

Bu anket Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde yapılan bir yüksek lisans tezine kaynaklık edecek olup, kamu kesiminde çalışan yöneticiler arasında uygulanacaktır. Katıldığınız için teşekkür ederiz.

1. Çalıştığınız yerdeki görev unvanınız ?

Yazınız.....

2. Eğitim Durumunuz?

- (1) Lise mezunu
- (2) Ön lisans mezunu
- (3) Lisans mezunu

3. Çalışma ortamındaki kadınlar hakkındaki düşünceleriniz nedir? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

- (1) Kadın çalışanlar değişikliklere kolay uyum sağladığı için tercih ederim
- (2) Dikkatli ve sabırlı olduğu için özellikle kadın çalışan tercih ederim
- (3) Problemler karşısında şevki çabuk kırılır
- (4) Çok izin aldığı için verimli çalışmaz
- (5) İşe uygun eğitimleri genelde yoktur
- (6) Diğer yazınız.....

4. Kadın çalıştırdıkları işyerinde yükselme şanslarının az olduğuna inanıyorsanız, sebebi aşağıdakilerden hangisi olabilir?

- (1) Genelde eğitimleri yeterli değil
- (2) Mesleki açıdan kendilerini yenileyemez
- (3) Yönetmeden ziyade yönetilmeye uygun oldukları için
- (4) Geleneksel rolü onun iş hayatına adaptasyonuna engel olur
- (5) Diğer yazınız.....

5. Kadın çalışanların sizce günlük verimli çalışma süresi ne kadardır?

- (1) 4 saatten az
- (2) 4-6 saat arası
- (3) 6-8 saat arası

6. Kadın ve erkek personel arasında verimli olma açısından farklılık var mıdır?

- (1) Evet vardır. Kadın daha
- (2) Hayır yoktur.
- (3) Diğer.....

7. Kadın çalışan işinin gerektirdiği kadar verimli çalışmıyorsa nedeni ne olabilir?

- (1) Fiziki ortam kadın için yeterli değil
- (2) Mesleki bilgisi ve eğitiminin yetersizliği
- (3) Aile problemlerini işe yansıtır
- (4) Yaptığı işe yoğunlaşması zordur.
- (5) Diğer yazınız.....

8. Aşağıdaki yargılardan hangisine katılıyorsunuz?

- (1) İyi bir eş ve anne olmalıdır.
- (2) Belli bir eğitim ve mesleğe sahip olmalıdır.
- (3) Çalışma hayatı ile aile yaşantısını bir arada dengeli olarak yürütebilmelidir.
- (4) Çocuk yoksa çalışmalı varsa meslek hayatına ara vermeli
- (5) Eşinin maddi gücü yerinde ise kadının yeri evidir.
- (6) Kadın her işte çalıştırılmaz
- (7) Diğer yazınız.....

9. Çocuk sahibi kadınların çalışması konusunda ne düşünüyorsunuz ?

- (1) Çocuk sahibi kadınlar çalışmamalıdır.
- (2) Çocukları okula gidinceye kadar çalışmamalıdır.
- (3) Eğitimi, geçinmesi ve işini seviyorsa çalışmalıdır.
- (4) Kendisi ve ailesi için çalışmalıdır.
- (5) Paraya ihtiyacı olması durumunda evleri ve çocukları için çalışmalıdır.

10. Sizce çalışan kadınların sorunları ne olabilir?

- (1) Çocuklarının bakıcı ve kreş probleminin getirdiği sıkıntı
- (2) Ev sorumlulukları sebebiyle kendini geliştirecek seminerlere katılamaması
- (3) Yöneticilerin kadınların verimli çalışamayacağı düşüncesinin şevklerini kırması
- (4) Çalışma ortamı kadınlar için uygun değildir.
- (5) Diğer yazınız.....