

13.04
KSSGM
2000

T.C.
BAŞBAKANLIK
KADININ STATÜSÜ VE SORUNLARI
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KADIN İSTİHDAMI İÇİN YENİ
PERSPEKTİFLER VE KADIN İŞGÜCÜNE
MUHTEMEL TALEP

NİSAN 2000

Kadının Statüsü ve Sorunları
Genel Müdürlüğü
BİLGİ - BELGE MERKEZİ

*T.C. Başbakanlık
Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*

*Kapak Tasarım: Murat Sayın
Basım: Cem Web Ofset
Nisan 2000, Ankara
(Bu kitap Raul Mansur ve Can Ayvaşık'ın
katkılarıyla yayına hazırlanmıştır.)*

*Meşrutiyet Caddesi, No: 19 06650
Bakanlıklar/Ankara
Telefon: 419 29 79 Faks: 418 49 17
e-mail: info@merian.kssgm.gov.tr
<http://www.kssgm.gov.tr>*

ISBN: 975 – 19 – 2367 – 0

Bu araştırma T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından TRİO Araştırma ve Tanıtım Hizmetleri Limited Şirketine yaptırılmıştır.

Proje Yöneticileri

Prof. Dr. Gülay GÜNLÜK – ŞENESEN
Ergin PULHAN

Proje Yürütücüsü

Doç. Dr. Őemsa ÖZAR

Bu araştırma Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan İkras Anlaşmasına göre uygulanan Kadın istihdamının Geliştirilmesi (KİG) projesi çerçevesinde yaptırılmıştır. Bu yayın Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Mdrlg'nn (KSSGM) görüşlerini yansıtmaz. Sorumluluğu yazarına aittir. Referans olarak kullanılması Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Mdrlg'nn iznini gerektirmez. Her türlü yayın ve dağıtım hakkı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Mdrlg'ne aittir.

SUNUŞ

Türkiye’de istihdam konusu, devletin her zaman önemseydiği ve geliştirmeye çalıştığı alanlardan biri olmuştur. Ancak kadınlar, istihdama katılım bakımından erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır.

Cumhuriyet döneminde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artış göstermiştir. Ancak, halen eğitim ve istihdamın çeşitli kademelerinde kadınlar aleyhine eşitsizlik mevcuttur. Yasalardaki eşitlikçi hükümlere rağmen sosyal, kültürel ve ekonomik engeller nedeniyle kadınların işgücüne katılımı erkeklere göre çok düşüktür. 1998 yılı verilerine göre erkekler için işgücüne katılım oranı %69.5 iken, kadınlar için bu oran %27.9 olarak gerçekleşmiştir.

Kırsal alanda tarım kesiminde istihdam edilen kadın, ülkemizde yaşanan iç göçle beraber iktisaden faal nüfus dışına çıkmakta, çoğunluğu ev kadını konumuna girerken bir kısmı da kent işsizlerini oluşturmakta ya da marjinal işlere yönelmektedir. Türkiye’de işgücüne dahil olmayanların %51’ini ev kadınları oluşturmakta, bunların %69’u ise kentlerde yaşamaktadırlar.

Türkiye’de işgücüne dahil olan kadınların çoğunluğu tarım sektöründe çalışmaktadır. Ancak tarım sektöründe çalışan kadınların %88’i ücretsiz aile işçisi konumundadır. Kentteki kadın istihdamının belirleyici boyutu ise, giderek artan oranda enformel sektörde ve nitelsiz işlerde çalışmasıdır. Kentlerde çalışan kadınların yoğunlaştığı sektörler ise tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi geleneksel kadın rollerine yakın olan sektörlerdir.

Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası tarafından 1993 yılında imzalanan İkraz Anlaşmasına göre uygulanmakta olan “İstihdam ve Eğitim Projesi”nin ana hedefleri, istihdam hizmetlerini çeşitlendirerek etkinliğin artırılması, işsiz ve vasıfsız işgücünün üretken işlerde istihdamının sağlanması, işgücü piyasasına yönelik istatistiki çalışmaların geliştirilmesi ve kadınların işgücü piyasasına katılmasının önündeki engellerin açığa çıkarılarak, her alanda istihdamın artırılmasını sağlayacak politika önerilerinin geliştirilmesidir.

Sekiz bileşenden oluşan projenin “Kadın İstihdamının Geliştirilmesi” bölümü Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. Bu projenin amacı; geleneksel olarak erkeklerin egemen oldukları meslekler de dahil olmak üzere, kadınlara bütün alanlarda daha iyi koşullarda istihdam olanaklarının sunulmasını sağlayacak politikaların üretilmesi için gerekli bilgi ve verileri toplamak, bunları yaygınlaştırmaktır.

Projenin ürünlerini kullanacak ve değerlendirecek olanların, kadın istihdamının artırılması ve istihdam koşullarının iyileştirilmesi doğrultusunda yapacakları çalışmalarda, projenin sağladığı veri ve bilgilerden yararlanacaklarını umut ediyor ve böylece hepimizin, kadınlar için daha iyi bir geleceğin inşa edilmesine katkıda bulunmuş olacağımıza inanıyorum.

Hasan GEMİCİ
Devlet Bakanı

KADIN İSTİHDAMININ GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Dünya Bankası arasındaki İkraz Anlaşması'na istinaden, 4 Mayıs 1993 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan İstihdam ve Eğitim Projesi 5 Nisan 1994 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. "İstihdam ve Eğitim Projesi"nin ana hedefleri, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilerek etkinliğinin artırılması, işsiz ve vasıfsız işgücünün üretken işlerde istihdamının sağlanması, işgücü piyasasına yönelik istatistikî verilerin derlenmesi ve kadınların istihdama katılmasının önündeki engellerin açığa çıkartılarak bu alandaki politika önerilerinin geliştirilmesidir.

Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi, sekiz alt bileşenden oluşan İstihdam ve Eğitim Projesi'nin bir ayağıdır. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) tarafından yürütülen Projenin amacı, geleneksel olarak erkeklerin egemen oldukları meslekler de dahil olmak üzere, kadınlara bütün alanlarda daha iyi iş olanaklarının sunulmasını sağlamaktır.

KİG Projesinin uygulanabilmesi için Danışman firma olarak The British Council seçilmiş ve danışman firmadan uluslararası araştırma, iletişim ve dokümantasyon uzmanı desteği alınarak, Genel Müdürlük bünyesinde çalışan eş uzmanların da katılımıyla bir proje kurulmuştur. Proje kapsamında yürütülen bütün çalışmaların tasarlanması ve uygulanmasında fikir ve görüşlerine başvurmak üzere bir araştırma ve Danışma Kurulu (ADK) kurulmuştur. Kadın istihdamıyla ilgili konularda çalışan kamu yöneticileri, üniversitelerin kadınlara ilgili birimlerinde çalışan akademisyenler, özel sektör örgütleri ve diğer sivil toplum örgütleri çalışanlarının katılımıyla oluşturulan ADK, önceleri yılda iki kez, araştırma tasarımı tamamlandıktan sonra ise yılda bir kez periyodik olarak toplanmıştır.

KİG Projesi, Araştırma Fonu, Dokümantasyon, Araştırma Sonuçlarının Yaygınlaştırılması olmak üzere üç temel çalışma alanı üzerine kurulmuştur.

Bu alanlardan birincisinde, kadın istihdamının ve işsizliğinin nitelikleri ve boyutları üzerinde gerekli bilgilerin elde edilmesi; ikincisinde, bu ve bundan sonra yapılacak araştırmalar için ihtiyaç duyulan ve duyulacak bilgilerin araştırmacıların kolayca erişebilecekleri bir sınıflandırma ve teknolojiyle dokümente edilmesi ve kullanıma sunulması; üçüncüsünde ise, elde edilen bilgilerin kamuoyuna ve kamu kuruluşlarına iletilmesi çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Fonu'nun tasarımı, temelde kadına yönelik istihdam politikalarının geliştirilebilmesi amacıyla, bu politikaların oluşturulmasına dayanacak olan somut bilimsel bilgilerin toplanması, yorumlanması ve üzerinde çeşitli açılardan geliştirilmiş tartışmaların açılması anlayışıyla ele alınmıştır. Bu fon kapsamında yapılan araştırmalar konuları bakımından ve dolayısıyla sağlanan bilgilerin aydınlatacağı alan bakımından sistemleştirilerek bütünleştirilebilecek veya birbiriyle ilişkilendirilebilecek parçalar olarak düşünülmüştür.

Dünya ekonomisine entegre olmak sürecinde Türkiye ekonomisinin istihdama ilişkin özelliklerini göz önünde tutarak, kadın istihdamına ilişkin perspektifin kadın bakış açısıyla oluşturulması yaklaşımı ile proje grubu ve ADK Araştırma Fonu'nun tasarımında temel alanları kabaca şöyle belirlemiştir:

- Kadın İstihdamının Az Bilinen Özelliklerinin Ortaya Çıkarılması
- Kadınların Mesleki Eğitimi
- Sektörlerde Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıklar

Bu alanlar çerçevesinde yapılan araştırmaların konu ve kapsamı, proje grubu tarafından ADK'nın önerileri çerçevesinde ayrıntılı olarak belirlenmiş ve KSSGM'nin daha önce başka kaynaklardan yaptırdığı araştırma konularını tekrarlamamaya özen gösterilmiştir.¹ Araştırma projelerinin seçimi için 1995 ve 1996 yıllarında iki ayrı ihale açılmış ve birincisinde 11, ikincisinde de 5 araştırma grubuyla sözleşme imzalanmıştır. Araştırma projelerinin seçiminde iki ayrı ihale için iki Seçici Kurul oluşturulmuştur.

Proje grubunun da katılımıyla oluşturulan Seçici Kurullarda yer alan akademisyenler, kadın çalışma yaşamı ve istihdam konularındaki katkılarıyla anılan bilim insanlarıdır.²

Proje seçiminde niteliksel değerlendirmeye yüzde 80 oranında ağırlık verilmiş, bütçe puanları ön planda tutulmamıştır.

Seçilen araştırma projelerinin izlenmesi ve değerlendirilmesinde süresi 6 aydan fazla olanlar için araştırmacıların üç ara rapor ve bir son rapor sunmaları öngörülmüştür. Böylece, ara aşamalarda araştırmacıların kullandıkları teknikler ve bunların saha özelliklerine göre ayrıntılandırılması, soru kağıtlarının veya benzer nitelikteki listelerin özellikleri, anketçilerin eğitimi, sahadan gelen ilk kaba dökümler ve son raporun planları üzerinde tartışmaların yapılabileceği bir çok ara aşamadan geçilmiş ve araştırma bulgularının raporlaştırılması dönemine kadar etkinliğin artırılabilmesi için karşılıklı olarak çok yönlü bir çaba gösterilmiştir.

Araştırma fonu kapsamında gerçekteştirilen 16 araştırma, yukarıda başlıkları açıklanan üç temel alan itibarıyla şu şekilde dağılmaktadır:

Temel Alan I: Bilgi temellerinin genişletilmesi ve kadın istihdamına ilişkin az bilinen özelliklerin ortaya çıkartılması.

- Kentlerde Kadının İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları
- Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi
- Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep
- Cinsiyetçiliğin Kültürel Pratikler Aracılığıyla Yeniden Üretilmesi: Popüler Kültürde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Olumlu ve Olumsuz Öğeler
- İşçi Sendikaları ve Siyasal Partiler: Kurumsal gelenek ve Zihniyet Örüntülerinin Kadın İstihdamına Etkileri Araştırması.

¹ Bu kapsamda kadın istihdamı politikaları bakımından yararlı olacağı düşünölen diğer araştırmalar şunlardır:

Supporting Women-Owned Businesses in Turkey, KSSGM Yayını, 1996

Nilgün Çelebi, Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler, KSSGM Yayını, 1997

Hacer Ansal, Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri, KSSGM Yayını, 1997

Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişmeler, KSSGM – İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayını, 1998

² 1995 yılında yapılan ihalenin Seçici Kurul üyeleri; Prof. Dr. Ferhunde Özbay, Prof. Dr. Meryem Koray, Prof. Dr. İsmail Bircan, Gül Aykor (KSSGM), Nazik İşık (DPT), Akın Atauz, Dr. Filiz Kardam ve Dr. Gülay Toksöz (son üç kişi proje grubundandır) ve 1996 yılında yapılan ihalenin Seçici Kurul üyeleri; Prof. Dr. Ülgen Oskay, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Prof. Dr. Necla Pur, Prof. Dr. Ferhunde Özbay, Leyla Coşkun (KSSGM), Akın Atauz, Dr. Filiz Kardam ve Dr. Gülay Toksöz isimlerinden oluşmaktadır.

Temel Alan II: Kadınların mesleki eğitim ve öğretim düzeyinin işgücü piyasası açısından değerlendirilmesi.

- İş ve İşçi Bulma Kurumu İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezlerinin Kadın İstihdamına Katkısı Açısından Değerlendirilmesi
- Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Örgün ve Yaygın Meslek Eğitiminin Kız Öğrencilerin Mesleğe Yöneltilmesi ve İstihdamı Açısından Değerlendirilmesi

Temel Alan III: Sektör Araştırmaları

- Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve Davranışlar: Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Tarım Sektörü

- Kırsal Alanda Kadının İstihdama Katılması: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ve Dünya Bankası Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi
- İzmir Yöresinde Kadın Eğitimine Yönelik Hizmetlerin Kadının Kırsal Alandaki İstihdamına Etkisi

Sanayi Sektörü

- Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeniden Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri
- Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği

Hizmet Sektörü

- Türkiye’de Hizmet Sektöründe Kadın: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıklar
- İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği
- İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve İşverenlerin Kadın Çalışanlara Karşı Tutumu: Büro ve Mağaza Çalışanlarına Derinlemesine Bir Bakış
- Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi

KİG Projesi kapsamında, 1996 yılında kadın araştırma ve çalışmalarında kullanılmak üzere bir Dokümantasyon Merkezi oluşturulmuştur. Ankara’da kadın konusunda uzmanlaşmış ve kütüphane otomasyonu ile çalışan Türkiye’nin ikinci kadın kütüphanesi sayılabilecek olan Merkez’de 3000 civarında yerli ve yabancı kaynak kitap, 200 civarında makale, 18.000’e yakın günlük gazete kupürü ve 600 civarında gri materyal bulunmaktadır.

Projenin yaygınlaştırma alanında, araştırma sonuçları başta olmak üzere elde edilen bilgilerin çeşitli araçlarla kamuoyuna ve ilgili kurumlara iletilmesi yer almaktadır. Bu kapsamda araştırma sonuçlarından yola çıkılarak, *Kadın Çalışırken* adlı belgesel film hazırlanmıştır. Araştırma konularına paralel biçimde 1000 saydamdan oluşan bir arşiv oluşturulmuş ve bir web sitesi (<http://www.kssgm.gov.tr>) yaratılarak görüntüler internet üzerinden kullanıcılara aktarılmıştır.

KİG Projesinin son yılı olan Mayıs 1998-Mayıs 1999 döneminde bir toplumsal cinsiyet eğitimi programı geliştirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eğitimi ile kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarında çalışan profesyonellerin örgütlerindeki programlarına toplumsal cinsiyet boyutunu katmaları, bilgi, düşünce ve davranışlarında toplumsal cinsiyet bakımından eşitlikçi değişiklikleri yaşama geçirmeleri amaçlanmıştır. Proje

grubunca hazırlanan toplumsal cinsiyet eğitimi materyaline, araştırma fonu kapsamında yaptırılan 16 araştırmanın sonuçları başta olmak üzere, kadın istihdamıyla ilgili diğer veri ve yayınların yanı sıra on yıl boyunca dünyanın çeşitli ülkelerinde uygulanmış olan *OXFAM Gender Training Manual* adlı kitap temel oluşturmuştur.

KİG Projesi kapsamında yapılan araştırma raporlarından derlenen bilgilerden hareketle bir politika önerileri metni oluşturulmuştur. Söz konusu metin 20 Mayıs 1999 tarihinde yapılan son ADK toplantısında ADK üyelerinin görüşüne sunulmuş, uygulayacak taraflar ve zamanlama açısından yeni bir sınıflama yapılması önerilmiştir. Politikalar metni üzerinde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonlarına sunulmak üzere Devlet Planlama Teşkilatına gönderilmesi kararlaştırılmıştır. Politikalar metni üzerinde yapılan çalışmaların tamamlanmasıyla, hem araştırma sonuçlarının hem de kadın istihdamı ve eğitimine ilişkin politikaların yaşama geçirilmesi yönünde büyük bir adım atılmış olacaktır.

Kadın istihdamının geliştirilmesi çalışmalarında; veriler, çözümlenmeler, tartışmalar, politika önerilerinin formülasyonu ve giderek bu politikaların bütün tarafların desteği ile uygulanmasını sağlayacak mekanizmalara dönüştürülmesi aşamalarının bütünü göz önünde bulundurulduğunda, KİG Projesinin tamamlanmasıyla asıl amaç bakımından henüz bir temelin yaratılmakta olduğu görülmektedir. Ancak, amacın gerçekleşmesine doğru yapılması gereken pek çok çalışma bizleri beklemektedir.

Bu projeyi yürüten Danışman Firma, The British Council adına istihdam edilen teknik danışmanlar KSSGM ile yakın işbirliğinde çalışmış olup proje ürünlerinin şekillenmesinde önemli katkı sağlamışlardır. Akın Atauz proje koordinatörü olarak beş yıl boyunca tam zamanlı olarak çalışırken Dr. Filiz Kardam yine beş yıl boyunca yarı zamanlı olarak danışmanlık hizmeti sunmuştur. Doç. Dr. Gülay Toksöz, 1998 Mayıs'ına dek yarı zamanlı olarak danışmanlık yapmıştır. Yaygınlaştırma faaliyetleri kapsamında Doç. Dr. Eser Köker, Doç. Dr. Bülent Çaplı ve Dr. Hakan Ertep değişik dönemlerde projemize katkı vermişlerdir. Meral Alakuş Dokümantasyon Merkezi'nin oluşturulmasında, Doç. Dr. Ayşe Saktanber ve Doç. Dr. Halil İbrahim Yalın toplumsal cinsiyet eğitim programının oluşturulmasında çalışmışlardır. Projenin uluslararası danışmanlıklarını Dr. Deniz Kandiyoti ve Ann Mallaghan yapmıştır. Araştırma raporları, belgesel film, görsel arşiv ve Dokümantasyon Merkezi gibi her birinin ayrı ayrı çok önemli olduğuna inandığım proje çıktılarını, siz okuyucuların kullanımına sunmaktan kıvanç duyduğumu bir kez daha belirterek, Projenin gerçekleştirilmesinde katkısı olan tüm ilgililere ve KSSGM çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Şenay ESER
Genel Müdür V.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	v
KADIN İSTİHDAMININ GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	x

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	3
-------------	---

<i>1.1. ÜRETİM BİÇİMİNDEKİ YENİ GELİŞMELER VE EMEK PİYASASINA YANSIMALARI.....</i>	<i>3</i>
<i>1.2. EMEK PİYASASINDA CİNSİYETÇİ EŞİTSİZLİK.....</i>	<i>7</i>
<i>1.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMI.....</i>	<i>9</i>
1.3.1. Beşeri Sermaye Yaklaşımı.....	9
1.3.2. İşveren Ayrımcılığı.....	10
1.3.3. İstatistiksel Ayrımcılık.....	10
1.3.4. Sınıfsal Yaklaşım.....	11
1.3.5. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı.....	11
1.3.6. Kurumsal Yaklaşım	12

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM VE TEKNİKLER.....	15
--------------------------	----

<i>2.1. VERİ KAYNAKLARI VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ.....</i>	<i>18</i>
2.1.1. Sektörel Bilgilerin Derlenmesi	18
2.1.2. İşletmelerle Görüşmeler.....	19
2.1.2.1. Veri Tabanı Oluşturma	19
2.1.2.2. Örneklem Seçimi	21
2.1.2.3. Saha Çalışması.....	23
2.1.2.4. İşletmelerden Elde Edilen Personel Bilgilerinin Dökümü	24
2.1.2.5. Analiz.....	26
<i>2.2. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMI HESAPLANMASINDA KULLANILAN ÖLÇÜTLERİN TANIMLANMASI.....</i>	<i>26</i>
2.2.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi	26
2.2.2. Aşamalı Ki-kare (χ^2) Testi.....	27
2.2.3. Strober-Arnold Ölçütü	28
2.2.4. Erkek Çalışan Başına Kadın Çalışan Oranı	29
2.2.5. Gini Katsayısı	29

2.2.6. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı Düzeyini Belirleyen Etmenlerin Saptanması.....	29
2.2.7. Kadın İstihdamını Belirleyen Etmenlerin Saptanması	30
2.3. TOPLAM VE SEKTÖREL İSTİHDAM VE KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYEN ETMENLERİN SAPTANMASI.....	34
2.3.1. Toplam ve Sektörel İstihdam Talebi.....	35
2.3.2. Kadın İstihdamı Talebi	35
2.3.3. Senaryoların Oluşturulmasında Yararlanılan Kaynaklar	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKACILIK – SİGORTA SEKTÖRÜ	39
------------------------------------	----

3.1. İKTİSADİ DURUM, İSTİHDAM VE BEKLENTİLER	39
3.1.1. Mevcut Durum	39
3.1.2. Sektörün Geleceği.....	40
3.1.3. Sektörün Sorunları	41
3.1.4. Sektörün Genel Yapısı	42
3.1.5. İstihdam	42
3.1.6. İstihdamın Gelişim Yönü.....	43
3.1.7. Sektörde Talep Edilen İşgücünün Niteliği.....	43
3.1.8. Sektörde Kadın İstihdamı	44
3.1.9. İşgücünün Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı	45
3.2. SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI.....	48
3.2.1. Örgütsel Özellikler.....	48
3.2.2. Teknoloji Düzeyi ve İstidamla İlişkisi	50
3.2.3. İstihdam ve Kadın Çalışanlar	52
3.2.4. Gelecek On Yıl İle İlgili Beklentiler.....	57
3.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA İLİŞKİN BULGULAR.....	58
3.3.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi	59
3.3.2. Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Etki Eden Faktörler.....	60
3.4. KADIN İŞGÜCÜ TALEBİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	61

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TEKSTİL – GİYİM SEKTÖRÜ	65
-------------------------------	----

4.1. İKTİSADİ DURUM, İSTİHDAM VE BEKLENTİLER	65
4.1.1. Mevcut Durum.....	65
4.1.2. Sektörün Geleceği.....	67
4.1.3. Sektörün Sorunları	68
4.1.4. Sektörün Genel Yapısı	68

4.1.5. İstihdam	69
4.1.6. İstihdamın Gelişim Yönü	70
4.1.7. Sektörde Talep Edilen İşgücünün Niteliği	70
4.1.8. Sektörde Kadın İstihdamı	71
4.2. SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI	71
4.2.1. Örgütsel Özellikler	71
4.2.2. Teknoloji Düzeyi ve İstihdamla İlişkisi	76
4.2.3. İstihdam ve Kadın Çalışanlar	78
4.2.4. Gelecek On Yıl ile İlgili Beklentiler	84
4.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA İLİŞKİN BULGULAR	85
4.3.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi	85
4.3.2. Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Etki Eden Faktörler	86
4.4. KADIN İŞGÜCÜ TALEBİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	87

BEŞİNCİ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜ	91
----------------------	----

5.1. İKTİSADİ DURUM, İSTİHDAM VE BEKLENTİLER	91
5.1.1. Mevcut Durum	91
5.1.2. Sektörün Geleceği	92
5.1.3. Sektörün Sorunları	92
5.1.4. Sektörün Genel Yapısı	93
5.1.5. İstihdam	94
5.1.6. İstihdamın Gelişim Yönü	94
5.1.7. Sektörde Talep Edilen İşgücünün Niteliği	94
5.1.8. Sektörde Kadın İstihdamı	95
5.2. SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI	95
5.2.1. Örgütsel Özellikler	95
5.2.2. Teknoloji Düzeyi ve İstihdamla İlişkisi	98
5.2.3. İstihdam ve Kadın Çalışanlar	98
5.2.4. Gelecek On Yıl ile İlgili Beklentiler	104
5.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA İLİŞKİN BULGULAR	105
5.3.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi	106
5.3.2. Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Etki Eden Faktörler	106
5.3.3. Kadın İşgücü Talebini Etkileyen Faktörler	107

ALTINCI BÖLÜM

İSTİHDAM TALEBİ	111
-----------------------	-----

6.1. TOPLAM VE SEKTÖREL İSTİHDAM TALEBİ	111
---	-----

6.2. <i>KADIN İSTİHDAMI TALEBİ</i>	117
--	-----

YEDİNCİ BÖLÜM

GELECEĞE YÖNELİK SENARYOLAR VE PROJEKSİYONLAR	121
---	-----

7.1. <i>TOPLAM İSTİHDAM</i>	122
-----------------------------------	-----

7.2. <i>TARIM-DIŞI İSTİHDAM</i>	123
---------------------------------------	-----

7.3. <i>İMALAT SANAYİ İSTİHDAMI</i>	124
---	-----

7.4. <i>HİZMETLER KESİMİ İSTİHDAMI</i>	125
--	-----

7.5. <i>KENTSEL KADIN İSTİHDAMI</i>	126
---	-----

SEKİZİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME.....	131
--------------------	-----

8.1. <i>MAKRO-EKONOMİK POLİTİKALAR VE KADIN İSTİHDAMI</i> ..	131
--	-----

8.2. <i>KADIN İSTİHDAMI TAHMİNLERİ</i>	134
--	-----

8.3. <i>KADINLARIN İŞLETMELERDEKİ GÖRELİ KONUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER</i>	136
--	-----

8.3.1. Eğitim	136
---------------------	-----

8.3.2. İş Tecrübesi.....	137
--------------------------	-----

8.3.3. Üretim Organizasyonu	138
-----------------------------------	-----

8.3.4. Teknoloji Düzeyi ve Değişimi	138
---	-----

8.3.5. Sendikalaşma Düzeyi.....	139
---------------------------------	-----

8.3.6. İşveren Tutumu	140
-----------------------------	-----

8.4. <i>CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMI VE KADIN İSTİHDAMI</i>	141
---	-----

DOKUZUNCU BÖLÜM

POLİTİKA ÖNERİLERİ	147
--------------------------	-----

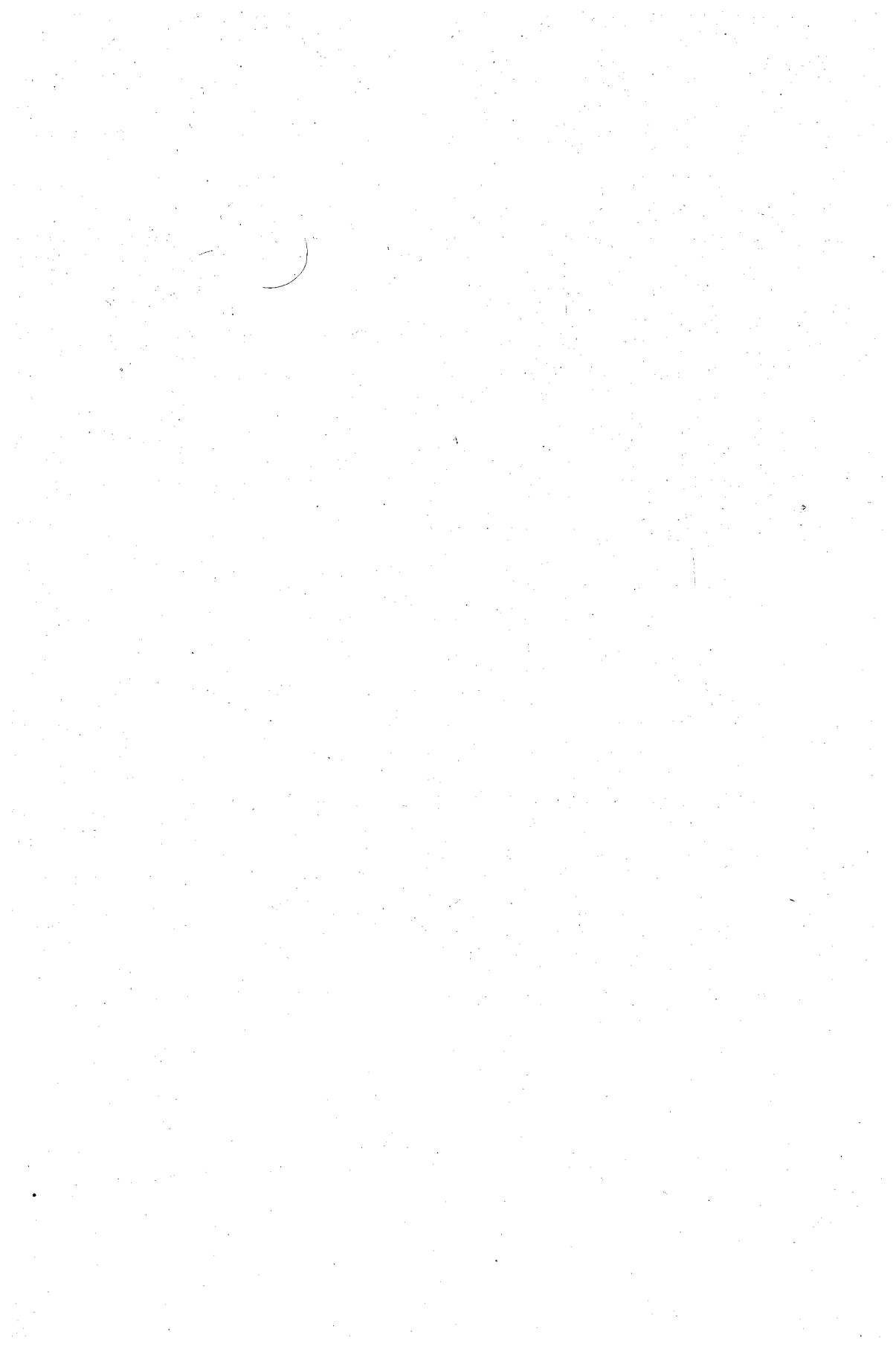
9.1. <i>İSTİHDAM GELİŞTİRİCİ POLİTİKALAR</i>	147
--	-----

9.2. <i>CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA KARŞI POLİTİKALAR</i>	148
--	-----

9.3. <i>DİĞER POLİTİKALAR</i>	149
-------------------------------------	-----

KAYNAKÇA.....	150
---------------	-----

EKLER.....	155
------------	-----



BİRİNCİ BÖLÜM

RETURNED BY ADDRESSEE
UNDELIVERABLE
REASON: NO POSTAGE
NECESSARY
IF MAILED
IN THE
UNITED STATES

GİRİŞ

1.1. ÜRETİM BİÇİMİNDEKİ YENİ GELİŞMELER VE EMEK PİYASASINA YANSIMALARI

Kadınların sanayi ve hizmetler sektörlerinde ev dışı çalışma yaşamına katılımı, birçok gelişmiş ve az gelişmiş ülkede, 1970'li yıllardan başlayarak önemli artışlar göstermiştir. Yine aynı yıllar, üretim örgütlenmesinde belirli değişikliklerin yaşandığına şahit olmuştur. II. Dünya Savaşı sonrası dünyaya hızla yayılan ve çoğu ülkede hakim üretim ve paylaşım örgütlenmesi olarak yerleşen Fordizm, gelişen teknoloji, artan ticaret ve yeni değişim ve birikim koşullarıyla başedememektedir.

ABD'den başlayarak uygulamaya konulan ve II. Dünya Savaşı sonrası önce Avrupa'ya ardından da hemen tüm ülkelere ihraç edilen Fordist üretim biçimi, ayrıntılı bir düzeyde iş bölümü uygulayarak işin tasarımı ve mühendisliğini icraatından ayırma prensibine dayanmaktadır. Tekdüzeliliğin (en iyi yöntemi bulma ve uygulama) hakim olduğu üretim sürecinde işçilerin makinaların hızına uyması beklenir. Böylelikle büyük ölçekli işletmelerde, standart makinalarla kitlesel olarak standart mallar üretilir. Özellikle Avrupa ülkelerindeki uygulaması, iş güvenliği ve sosyal hakların gözetildiği, verimlilik artışlarının işveren ve işçi arasında paylaşımının belirli bir uzlaşmaya dayandığı bir yapı sergilemektedir. Bu sisteme gelirin yeniden dağılımının sosyal harcamalar ve toplu sözleşme yoluyla gerçekleştiği bir refah devleti anlayışı hakimdir (Schor and You, 1995; Brodie, 1994).

Uluslararası sermaye dolaşımının hızlanması ve uluslararası ticaretin genişlemesi, Fordizmin uluslararası piyasaların değişken yapısına ve tüketicilerin standart mallardan

ziyade değişik özellikler taşıyan ürünlere olan talebindeki artışa ayak uyduramamasına neden olmuştur. 1960'ların sonunda Fordist sistemde verimlilik düşüşlerinin yaşanması sonucu alternatif üretim organizasyonları aranmaya başlanmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise değişim daha farklı seyretmektedir. Bu ülkelerde Fordizm, zaten geleneksel tarım kesimi ve kentsel enformel kesim dışında kalan belirli üretim alanlarına girebilmiştir. Yeni Gelişen Ülkeler'de bile emek-sermaye ilişkileri eksik bir Fordizm sergilemektedir. Verimliliğin işveren ve işçi arasında belirli normlar gözetilerek paylaşımı, iş güvenliği ve sosyal haklar genellikle mevcut değildir (Schor and You, 1995).

Günümüzde, göreceli olarak tekdüze bir ilişki biçimi olan Fordist sisteme kıyasla sermaye emek ilişkilerinde dünya çapında bir çeşitlenme olduğu ve bu çeşitlenmenin gittikçe artış gösterdiği iddia edilmektedir. Öte yandan, sermaye-emek ilişkilerinde gözlemlenen farklılaşmanın geçici olabileceği, eski düzenin içinde bulunduğu krizin aynı zamanda kapitalizmin yeni bir paradigma anlayışı olarak ta yorumlanabileceği ileri sürülmektedir (Lipietz, 1993). Emek-sermaye ilişkilerinin gelişim yönü konusunda henüz kesin yargılara varmak mümkün görülmemekle beraber gelecek için bazı eğilimlere işaret etmektedir. Örneğin, Fordizmde geçerli olan kitlesel üretime kıyasla yeni teknolojilerin, daha yüksek düzeyde bilgisayar kullanımı becerisine sahip işçilere gereksinim duyması ve üretim sürecinde işçinin inisiyatif kullanımının artması söz konusudur.

Öte yandan, gelişmiş, gelişmemiş tüm ekonomilerde işletmelerin hedefinin gittikçe artan oranda işgücü maliyetlerinin düşürülmesine yöneldiği ve bu amaçla, üretim sürecinde ve emek piyasasında "esnekleşme"nin yeni sermaye birikim biçimi olarak ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. İşletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını düşürerek, giderek daha fazla sayıda kısmi-zamanlı ve geçici personel istihdam ettiği ve/veya fason çalışma biçimlerine kaydığı görülmektedir (Elson, 1995). Bu aşamada kadın istihdamı önemli bir rol oynamaktadır. Her toplumda farklı düzeylerde de olsa varolan cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları ev ve ailelerinin bakımından sorumlu tutmaktadır. aile içi sorumlulukları nedeniyle kadınların emek piyasasıyla ilişkileri zaten hep "esnek" bir yapı sergilemiştir. Yeni üretim örgütlenmeleri kadınların bu konumundan yararlanmakta ve esnekleştirmeye çalıştıkları yapı içinde gittikçe artan oranda kadın istihdam etmektedirler.

1980'lerin başında birçok az gelişmiş ülke gibi Türkiye de borç kriziyle karşı karşıya kalır. Uluslararası kaynaklardan kredi sağlama karşılığında IMF ve Dünya Bankası destekli yapısal uyum programları uygulamaya konulur. Bu programların hareket noktası verimliliği artırmak için ekonominin her yönüyle liberalizasyonunun şart olduğudur. Ayrıca dış borçların ödenmesi amacıyla üretimin iç tüketimden ihracata kaydırılması program hedeflerinin başında yer alır. Böylelikle, bu programları uygulayan ülkelerde devletin küçülmesi ve serbest piyasanın genişlemesi adına kamu harcamaları önemli ölçüde kısılır ve kaynaklar ihracatı artırmak için seferber edilir.

Türkiye 1980 yılında uygulamaya koyduğu yapısal uyum programıyla ithal ikameci gelişme stratejisini terk ederek ihracata yönelik gelişme modelini benimser. 1980 sonrası dönem, çeşitli çalışmalarla değişik açılardan değerlendirilmesine rağmen, emek piyasası nadiren ele alınmıştır. Emek piyasası üzerine yapılan kısıtlı sayıdaki çalışmalar ise genellikle ücret düzeyindeki değişmeler ve muhtelif etkileri ile sınırlı kalmıştır. Ayrıca, bu çalışmaların, gerek ekonominin motor sektörü olarak kabul edildiği, gerek

istatistiksel verilerin daha fazla bulunması nedeniyle, imalat sanayi sektörü ile kısıtlı kaldığını görüyoruz.¹

Tarihsel olarak baktığımızda, istihdam yaratmanın, Türkiye’de ekonomiyi yönlendirenler tarafından kendi başına bir amaç olarak düşünülmediği, sadece büyümenin olumlu bir sonucu olarak ele alındığı görülmektedir. “[...] bulma olanaklarının genişlemesi genel anlamda ekonominin “büyüme”sinin, daha öznelde de yatırımların bir bağımlı değişkeni sayılmış, belli bir sürede belli bir miktarda iş yaratmayı amaçlayan ve bu amaca yönelik somut işbulma politikası düzenlemelerine gidilmemiştir.” (Kepenek, 1996:36).

1980’lerde birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de, imalat sanayi üretiminde durgunluk ve gerçek ücretlerde önemli ölçüde düşüşler yaşanmıştır. 1980’ler, yapısal uyum ve gerçek ücretlerde önemli ölçüde düşüşler yaşanmıştır. 1980’ler, yapısal uyum programları çerçevesinde, ekonominin dışa açılma sürecinde, gelirin emekten sermayeye doğru yeniden dağıtıldığı bir dönem olmuştur. Neoklasik iktisat teorisine göre gerçek ücretlerde izlenen düşüşle birlikte görece olarak pahalılaştan sermayenin yerine emeğin ikame edilmesi ve dolayısıyla istihdamın artması beklenir. Amsden ve van der Hoeven (1996), 1980’erde gelişmekte olan ülkelerde imalat sanayi ücretlerinde izlenen düşüşün düşen üretim düzeyiyle olan ilişkisinin artan istihdamla olanından daha güçlü olduğunu göstermişlerdir. Ne var ki, yine aynı çalışmada, Hindistan gibi Türkiye’de de, gerçek ücretlerde izlenen düşüşün, üretimde önemli bir artış olmadığı halde, istihdam artışına yol açtığı görülmektedir. Araştırmacılara göre bu duruma söz konusu ülkelerin ekonomik yapısının iddia edildiği gibi önemli bir yapısal değişim geçirmemiş olması neden olmaktadır.

1980’lerde, IMF ve Dünya Bankası gibi kurumlar, ekonominin küçülmesine yönelik politikalarla birlikte fiyatlarda serbestlik, deregülasyon ve özelleştirmenin sanayinin yeniden yapılanması teşvik edeceğini iddia etmişlerdir. Verimsiz çalıştığı iddia edilen ithal ikameci sanayilerin ortadan kalkmasının yeniden yapılanma anlamına geldiği ileri sürülmüştür. Oysa, Amsden ve van der Hoeven’a (1996) göre Güneydoğu Asya dışında, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, sanayi köklü bir yapılanma süreci geçirmemiştir. Gerçek ücretlerin düşüşü ve ücretlerin katma değer içindeki payının azalması, imalat sanayinde emekten sermayeye doğru bir yeniden dağılım süreci yaşandığına işaret etmektedir. Böylelikle, serbest piyasa ekonomisi söyleminin hüküm sürdüğü 1980’li yıllarda, işveren kesimi, ironik bir biçimde, düşük ücretler yoluyla yüksek oranda teşvik almıştır. Oysa serbest piyasa ekonomisinin en önemli prensibi tam rekabeti sağlayabilmek için tüm teşviklerin kaldırılmasıdır (Amsden ve van der Hoeven, 1996).

Şenesen ve Erol (1995) 1980’lerde imalat sanayiinde önemli verimlilik artışları yaşandığını, ancak bunun yükünü 1989’a kadar yüksek oranda gerçek ücret düşüşleri ile karşı karşıya kalan ücretlilerin taşıdığı ampirik çalışmalarında göstermektedir. Öte yandan bu çalışma 1980’li yıllarda verimlilikte izlenen artışın, yeni yatırımlar yerine, varolan üretim kapasitesinin daha yüksek oranda kullanımı ile gerçekleştiğini sergilemekte ve bu durumun eşitlikten uzak olan gelir dağılımını daha da bozduğunu, bu nedenle 1989 ve sonrası dönemde ücretlilerin gelirinde izlenen görece iyileşmelerin abartılmaması gerektiğini ileri sürmektedirler (Şenesen ve Erol, 1995).

Türkiye’de, yatırımların düşük olması istihdam olanaklarını kısıtlı tutarken, ekonominin dışa açılmasıyla dış piyasalarda rekabetin sağlanması sorunuyla karşı

¹ Yapısal uyum programlarının istihdam üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma için bkz. Şenesen (1996).

karşıya kalınmıştır. Bu durum, Türkiye'yi bir yandan teknoloji düzeyini dünya standartlarına yükseltme çabası içine sokarken, diğer yandan teknolojik yenilenmeyi gerçekleştirmediği koşullarda, varolan olanaklarını kullanarak, üretim maliyetlerini düşürmeye zorlamaktadır. Bu olanakların içinde en sık başvurulan işgücü maliyetlerini aşağı çekmektir. İşgücünün maliyetini düşürmek ise reel ücretlerin düşürülmesi ya da farklı iş örgütlenmelerinin (esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma, taşeron firmalarla çalışma, eve iş verme gibi) uygulanmasıyla sağlanmaktadır.² Ekonomik alandaki bu değişimler, günlük çalışma ve yaşam biçimlerine çeşitli şekillerde yansımakta ve aynı zamanda geleceğin de günümüzden farklı olacağını ipuçlarını vermektedir. Teknolojik değişim ve çeşitli yollarla işgücü maliyetinin düşürülmesi istihdamın boyutunu, işbölümünü, çalışma koşullarını etkilemektedir. Bu etkileşim, aynı zamanda cinsiyetçi bir etkileşimdir. Kadınları farklı, erkekleri farklı etkilemektedir. Örneğin, birçok çalışma teknolojik yeniliklerin kadın istihdamını azaltıcı yönde etkilediğine işaret etmektedir.³

Diğer ülkelerde yapılan çalışmalardan da izlenebileceği gibi, bilişim teknolojisindeki hızlı gelişmelerin hizmet ve imalat sanayi sektörlerinde neredeyse her aşamada bilgisayar kullanımını gerektirmesi niteliksiz işgücünün tasfiyesine yol açmakta, bu durumdan daha çok kadınların zarar görmesi beklenmektedir (Standing, 1994).

Özellikle imalat sanayiinde ihracata yönelik sanayileşmenin öneminin artmasıyla, "tam zamanında üretim" (just in time) ve "toplam kalite yönetimi"ndeki (total quality management) hızlı gelişmelerin genelde emek talebini azalttığı gözlenmektedir. Bununla birlikte, yeni alanlarda farklı nitelikleri barındıran emeğe talep artmaktadır. Yazılım, pazarlama ve yönetim gibi alanlarda çalışanların becerileri önem kazanmaktadır (Mitter, 1995). Buna karşılık, genelde imalat sanayiinde çalışan kadınların konumuna saktığımızda, özellikle büyük ölçekli işletmelerde kadınların üst yönetim ve teknik kademelerde istihdam edilmediği, orta kademe yönetici kademesinde, ama esas olarak mavi yakalı işçi statüsünde buldukları görülmektedir.⁴

Yedi gelişmiş ülke (İngiltere, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, İsveç ve Amerika Birleşik Devletleri) üzerine yapılan bir çalışma 1970 ve 1980'lerde işletmelerin esnekleşme sürecine girmesinin kadın çalışan oranının artmasına yol açtığını saptamaktadır. Ancak bu durumun kadınların istihdamının her alanda genişlemesi anlamına gelmediği, bazı geleneksel olarak erkeklerin hakim olduğu işler ortadan kalkarken, geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği işlerde artış olduğu ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, geneldi, kadın çalışanların sayısı artmasına rağmen, işgücü piyasasının hala yüksek oranda katmanlar sergilediği, kadın istihdamının toplumsal cinsiyet ilişkileri ve rolleri temelinde şekillenmiş stereotip iş alanlarıyla sınırlı kaldığı vurgulanmaktadır (Jenson ve diğ. 1988). Görüldüğü gibi gelişmiş ülkelerde de kadın çalışan sayısında gözlenen artış emek piyasasındaki toplumsal cinsiyetçi yapıyı çözmeye yönelik olarak gelişmemektedir.

² Özellikle ev içinde çalışma üzerine araştırmalar için bkz. Çınar (1994), Kümbetoğlu (1996), Lordoğlu (1993), Özbay (1990), Şenyapılı (1992).

³ Türkiye ile ilgili bir çalışma için bkz. Ansal (1995); değişik ülkelerde yapılan çalışmalar için Pearson (1994).

⁴ Kadınların prestij ve ücreti düşük statülerde son yıllarda hızla yoğunlaştığını Türkiye üniversitelerini kapsayan çalışmalarımızda da saptamış bulunuyoruz (Günlük-Şenesen, 1994; 1995a).

1970'lerde ve 1980'lerde ihracata dönük sanayileşme stratejisini benimseyen gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, özellikle düşük ücretli emeğin kullanıldığı ihracat sektörlerinde, kadın çalışan sayısı hızla artmış ve bu süreç bazı araştırmacılar tarafından "işgücünün kadınlaşması" olarak yorumlanmıştır (Standing, 1989).

Türkiye'nin ise 1980 yılından başlayarak uygulamaya koyduğu uluslar arası piyasalara entegrasyon politikaları sonucunda, ekonomisini çeşitli yönleriyle dışa açmasına ve ihracatını önemli ölçüde arttırmasına rağmen, kadın istihdamı konusunda, benzer politikalar uygulayan ülkelerde izlenen bir dönüşüm geçirmediği görülmektedir.

Az ve kısıtlı verilerle de olsa, yapılan araştırmalar Türkiye'de tarım-dışı kadın işgücünde görülen artışın istihdamın kadınlaşmasına yol açacak ölçüde olmadığını göstermektedir (Çağatay ve Berik, 1991; Özar, 1994). Kadınların belli sektör ve alt sektörlerde yoğunlaştığı izlenmektedir.⁵ Bu durumun nedenleri arasında iktisadi etkenler olduğu gibi, hem arz hem de talep açısından sosyal ve kültürel etkenler de büyük önem taşımaktadır.⁶

Emek piyasasında cinsiyete dayalı yapılanmayı açıklamaya çalışan çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır.

1.2. EMEK PİYASASINDA CİNSİYETÇİ EŞİTSİZLİK

Farklı gelişmişlik düzeylerinde olsalar da her ülkenin emek piyasasında cinsiyetçi eşitsizlik hüküm sürmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları, aynı işte kadın/erkek ücret aralığı gibi değerler ülkeden ülkeye farklılık gösterebildiği gibi, "kadın işi" "erkek işi" ayrışması da ülkeler arasında değişik kalıplar sergileyebilmektedir. Ancak, tüm bu ülkelerde ortak olan tek nokta, kadınların emek piyasasındaki konumlarının erkeklerden farklı olmasıdır.⁷

Emek piyasasında varolan toplumsal cinsiyetçi eşitsizlik üzerine, özellikle 1980 öncesinde yapılan çalışmalar aynı meslek ve hiyerarşik düzeyde çalışan kadın ve erkekler arasında kadınlar aleyhine varolan ücret farkına odaklanmıştır.

Neoklasik iktisat teorisi, erkeklerle aynı işleri yaptıkları halde kadınların düşük ücret alıyor olmalarını ayrımcılık olarak görmemekte, bu durumun kadınların özgür seçimleri sonucu ortaya çıktığını iddia etmektedir. Bu yaklaşıma göre çalışanların aynı işte farklı ücret almaları verimlilik farklılığından kaynaklanır. Verimlilik farkı ise çalışanların beşeri sermayesinin gelişkinlik düzeyine bağlıdır. Neoklasik teorinin beşeri sermaye yaklaşımına göre, bir işçinin yaşamı boyunca toplam çalışma süresi zarfında elde ettiği toplam gelir kendi beşeri sermayesine yaptığı yatırımın getirisidir. Kişilerin kendilerini emek piyasasında talep edilen nitelikler doğrultusunda geliştirmeleri bir kâr-maliyet hesabına dayanır. Kâr, ilerde ücret olarak kazanılacaktır. Kadınların erkeklerden düşük ücret almaları ise ayrımcılığa değil, kadınların, bilinçli seçimleri sonucu beşeri sermayelerini arttırmaya yönelik yatırımları erkeklere oranla daha düşük düzeyde

⁵ Tarım-dışı istihdam için bkz. Özar (1994), kamu çalışanları için bkz. Örnek (1994).

⁶ Eyüboğlu ve diğ. (1997) araştırmasında bu konu derinlemesine irdelenmektedir. ayrıca, kadınların formal sektörde çalışma yaşamına katılmamalarında hane içindeki ataerkil ilişkiler kadar, işyerindeki ataerkil ilişkiler ve devletin tutumunun da belirleyici olduğu üzerine bir çalışma için bkz. Ecevit (1990).

⁷ Kadınların işgücüne katılımı, cinsiyetçi meslek ayrımı ve aynı işte farklı ücret alma konularında çeşitli ülkeler ile ilgili istatistikler için bkz. Çağatay ve Berik (1991), Kasnaoğlu ve Dayıoğlu (1996), Özar (1994), World Bank (1993).

yapmalarına bağlanır. Ev içi sorumluluklarından dolayı kadınlar iş yaşamlarına ara vermek zorunda kalırlar ve bu fasılalar nedeniyle erkeklere göre daha az iş deneyimi sahibi olurlar.

Özet olarak, beşeri sermaye modeli ücret eşitsizliğinin cinsiyet ayrımından kaynaklanmadığını, iki farklı cinsin beşeri sermayelerinin oluşumundaki farklılıktan kaynaklandığını ve bunun bireysel tercihleri yansıttığını iddia eder.

Mincer ve Polachek (1974) beşeri sermaye yaklaşımı çerçevesinde oluşturdukları modelde, kadınların aile içindeki konumlarının emek piyasasındaki davranışlarını biçimlendiren en önemli etken olduğunu ileri sürerler. Kadınlar, aile içi rolleri gereği uzun yıllar boyu çalışma beklentileri olmadığı için, kâr-maliyet hesabının rasyonel sonucu olarak beşeri sermayelerine erkekler kadar yüksek düzeyde yatırım yapmazlar (Humphries, 1995). Bu yaklaşımı benimseyen araştırmalarda kadın ve erkek çalışanlar arasında formal eğitim, meslek eğitimi, meslekteki tecrübe, beceri düzeyi gibi ölçülebilir beşeri sermaye değişkeni farkları kullanılarak kadınların düşük ücret almaları açıklanmaya çalışılmıştır (Malkiel ve Malkiel, 1973; Polachek 1973). Ancak, diğer bazı çalışmaların bulguları kadın ve erkek çalışanlar arasında söz konusu değişkenlerle açıklanamayan ücret ve gelir farklarına işaret etmektedir. Neoklasik yaklaşım önceleri bu farkların rastlantısal olduğunu ve sistematik olmadığını ileri sürmüştür.

Çalışanların, verimlilikten bağımsız olarak, ırk, din, cinsiyet, etnik köken gibi bazı şahsi özelliklerin değerlendirilmesi sonucu farklı ücret almaları ayrımcılığa maruz kaldıklarına işaret etmektedir. Böylelikle aynı işte aynı performansı gösteren kişiler, yapılan ayrımcılık sonucu farklı ücret alırlar. Birçok çalışma, ayrımcılığı, sadece emek piyasasında yapılan ayrımcılık olarak incelemiş ve çalışmaların arasında verimlilik farklarının varolduğu durumlarda bu farkın arkasında yatan, örneğin alınan eğitimin kalitesi, bireyin üyesi olduğu ailenin sosyo-ekonomik sınıfı gibi etkenleri araştırma dışı bırakmıştır. Bu durumda ayrımcılık emek piyasası ile sınırlıdır ve ayrımcılığı uygulayan işverendir. İşveren ayrımcılığı ya bilerek ve tercihleri doğrultusunda uygular, ya da kişilerin beşeri sermaye donanımları konusundaki gerçekleri yanlış algıladığı için (Arrow 1973). İşletmeler erkekleri tercih ettikçe o alanlarda çalışmak isteyen kadınların sayısı talep edilen sayıyı geçer ve arz fazlalığı nedeniyle kadınlara ödenen ücret daha düşük olur. Bu arada, diğer bazı sektörlerde, yani erkeklerin kadınlara tercih edilmediği sektörlerde, başvuran kadın sayısı artar ve zaman içinde kadın sektör ve meslekleri oluşur. Diğer sektör veya mesleklerde iş bulamayan kadınların sayısı fazla olduğu için, kadın meslek ve sektörlerinde iş arayan kadınların sayısının çokluğu, bu sektörlerde ücretlerin düşmesine neden olur. Böylelikle, kadınlar da kendi değerlerini düşük görmeye başlar, daha düşük ücret alacaklarını varsayarak iş ararlar.

Ne var ki, neoklasik iktisat kuramına göre rekabetçi piyasalarda, bir sektörde, aynı verimlilik düzeyinde olmalarına karşın kadınların ücretleri erkeklere göre daha düşükse, kâr ençoklaması hedefiyle çalışan işletmelerin daha çok kadın çalıştırmaları beklenir. Kadın işgücüne artan talep zaman içinde kadınların ücretini yukarı çeker, bu durum kadın erkek ücretleri eşitlenene kadar sürer. Bu nedenle, kâr ençoklaması prensibiyle çalışan işletmelerde ayrımcılık ücret farklılaşmasıyla değil ancak meslek farklılaşması sonucu gerçekleşebilir. Gerçek yaşamda ayrımcılığın meslek farklılaşmasının yanısıra ücret ayrımı ile de ortaya çıkması rekabetçi olmayan piyasaların varlığına bağlanır (Arrow 1973).

1980'li yıllar ve sonrasında yapılan birçok çalışma kadın/erkek arasındaki ücret aralığını verimlilik farkı ve ayrımcılık olmak üzere iki ana etkene bağlayarak

incelemiştir. Beşeri sermayeyi açıklayan değişkenlerin sayısı ve açıklama potansiyeli arttıkça, verimlilik farkından kaynaklanan ücret aralığının toplam ücret aralığı içinde gittikçe azalan bir yer tuttuğu görülmüştür (Duraisamy ve Duraisamy, 1996; Humphries 1995). Çok sayıda ampirik çalışma kadın/erkek ücret farkının ne ölçüde ayrımcılığı yansıttığını ortaya koymak için çeşitli veri kaynakları, teknik ve yöntemler kullanmıştır. İşletme içi ve sektörler arası ücret farklılıkları yorumlanmaya çalışılmış, hesaplanan ücret farklılıklarının ne ölçüde verimlilik farkını, ne ölçüde de ayrımcılığı yansıttığı tahmin edilmeye çalışılmıştır (Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1996; Psacharopoulos ve Tzannatos, 1992).

Emek piyasasında ücret ayrımcılığının yanısıra ya da ondan bağımsız olarak, meslek ayrımı kemelinde de ayrımcılık sürmektedir. Birçok çalışma, işyerlerinde ayrımcılığın aynı nitelikteki kadın ve erkeklere, aynı işlerde farklı ücretler vermekten ziyade, kadınlara, daha alt düzeyde işler ve dolayısıyla ücret vererek gerçekleştiğini göstermiştir (Malkiel ve Malkiel 1973).

1.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMI

Emek piyasasında cinsiyetçi meslek ayrımı, gelişmiş olsun, azgelişmiş olsun, her ülkede birçok araştırmayla kanıtlanmıştır. Ayrım, kadın ve erkeklerin değişik meslek ve sektörlerde (yatay ayrım) yoğunlaşması biçiminde olduğu gibi, aynı meslek ve sektörler içinde hiyerarşik düzeylerin (dikey ayrım) cinsiyete göre ayrışması biçiminde de olabilmektedir.

Birçok ülkede yapılan ampirik çalışmalar, özellikle 1970'li yıllardan itibaren, kadın istihdamında izlenen artışın, tüm iş ve meslek kategorilerinde olmadığını, ya hizmet sektörü gibi geleneksel olarak kadınların çalıştığı mesleklerde meydana gelen artıştan, ya hızla kadınlaşan yeni sektörler yoluyla, ya da azı mesleklerin erkek mesleği olmaktan çıkıp kadın mesleğine dönüşmesiyle gerçekleştiğini sergilemektedir.

Emek piyasası içinde cinsiyetçi meslek ayrımı değişik açılardan değerlendirilmekte, her yaklaşım bu olguya kaynaklandığı kuramsal çerçevenin yönetsel penceresinden bakmaktadır. Aşağıda değişik yaklaşımların konuyla ilgili değerlendirmeleri özetlenmektedir.

1.3.1. Beşeri Sermaye Yaklaşımı

Beşeri sermaye yaklaşımı, iki cinsin farklı meslekler seçmesinin cinsiyet rollerinden kaynaklandığını, özellikle evli erkeklerin yaşam dönemi boyunca ev dışında çalışmaya evli kadınlardan daha fazla zaman ayırdıklarını, evli kadınların doğum nedeniyle işlerine ara verdiklerini ve işlerine tekrar döndüklerinde, ayrı oldukları sürede becerilerini geliştiremedikleri için düşük ücret aldıklarını iddia eder. Bu nedenle, kadınlar işe ara verme durumunda en az gelir kaybı olacak meslekleri seçerler. aile yükümlülükleri gözönüne alındığında, kadınların zaman içinde becerilerin en yavaş eksildiği meslekleri tercih etmeleri rasyonel bir seçimdir. Bu sürecin sonucunda kadınlar ve erkekler ayrı mesleklerde yoğunlaşır. Beşeri sermaye yaklaşımı, böylelikle kadın mesleklerinin düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, yükselme şansı olmayan meslekler olmasının ayrımcılıktan kaynaklanmadığını, kadınların kendi istekleri doğrultusunda oluşturdukları bireysel seçimleri sonucu ortaya çıktığını iddia eder.

Becker (1985), konuya yeni bir boyut getirerek, kadın ve erkeklerin beşeri sermayelerine aynı miktarda yatırım yapmaları ve hafta içindeki çalışma sürelerinin aynı olması durumunda bile işteki faaliyetlerinde farklılık olacağını öne sürer. Becker'a göre insanların bir günde harcayabilecekleri enerji miktarı bellidir. Kadın ve erkeklerin çocuk bakımı ve evle ilgili işlere katılımlarının farklı olması sonucu kadınların ev dışı işlere erkeklere göre daha az enerjileri kalır. (Becker, 1985). Ancak, birçok ampirik çalışma bu hipotezin doğru olmadığını ileri sürmüş ve kadınların ev içi yüklerinin ağır olmasına rağmen ev dışı işlerde erkeklere kıyasla daha az çaba sarfetmediklerini göstermiştir (aktaran Hopcroft, 1996). Ayrıca, kadınların yüksek ücretli işlere ulaşamamalarının ev içinde varolan eşitsiz iş dağılımını güçlendirici bir rol oynadığı ve bu durumun cinsiyetçi meslek ayrımının kendi kendini yeniden üretmesine yardımcı olduğu ileri sürülmüştür.

1.3.2. İşveren Ayrımcılığı

Mesleki ayrımanın işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdan kaynaklandığını ileri süren bu yaklaşım, erkeklerin işveren, koca, işçi, tüketici ve yasa koyucu olarak kadınların meslek seçimi üzerinde hakimiyet kurmuş olduklarını iddia eder. Ailenin, kocanın işinin bulunduğu yerde yerleşmesi, yasa koyucunun kadınların bazı işlerde çalışmasını yasaklaması, kadın işçilerle birlikte çalışmayı reddeden erkek işçiler ve kadın çalışanlarla iş yapmayı kabul etmeyen erkek müşteriler bu tür ayrımcılığı oluşturan olgular olarak sayılır (Fischer, 1987). Bu etkenler işverenlerin işe alma sürecinde kadınlara karşı uyguladıkları ayrımcılığa temel oluşturur (aktaran Beller, 1982), Bu yaklaşımın en önemli zayıflıklarından biri erkeklerin kadınlar üzerindeki hakimiyetinin varlığını kabul etmesi, ancak hakimiyetin nereden kaynaklandığını ve nasıl yeniden üretildiğini sorgulamamasıdır (Fischer, 1987). Dolayısıyla konuya sadece işverenin talebi açısından bakar ve nedensellik değişkenlerini görmezden gelir.

Ayrıca tam rekabetin geçerli olduğu piyasa ortamında ayrımcılık yapmayan işverenlerin varlığı söz konusu olduğunda, bu yaklaşım çerçevesinde ayrımcılığın uzun süre devamı mümkün görülmemektedir. Kâr ençoklaması prensibiyle çalışan ve ayrımcılık yapmayan işverenlerin, ayrımcılık yapan işverenlerin işe almadığı kişileri (kadınları) daha düşük ücretle istihdam etmeleri beklenir. Böylelikle, rekabet ortamında, ayrımcılık yapan işletmeler zamanla piyasadan çekilmek zorunda kalırlar. Rekabetçi piyasalarda işveren ayrımcılığı yaklaşımının uyuşmaması, ekonominin her sektöründe rekabetçi koşulların bulunmadığını, eksik rekabetin olduğu alanlarda ayrımcılığın daha yaygın olmasının beklendiği savının ortaya atılmasına neden olur (aktaran Jacobsen, 1994).

1.3.3. İstatistiksel Ayrımcılık

Bu yaklaşıma göre, ayrımcılığa bir işe girmek için başvuru yapan bireylerin değerlendirilmesi sürecinde işverenlerin kullandıkları yöntem neden olmaktadır. İşveren başvuru yapan kişileri tek tek bireysel niteliklerine göre değerlendirmektense daha kısa ve kolay bir yol seçerek, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirir. Başka bir deyişle, işverenler işçiler hakkında ait oldukları grupların davranışlarından hareketle istatistiksel beklentiler oluştururlar. Cinsiyet, ırk, renk gibi nitelikler temelinde oluşturulan gruplara genellikle önyargılardan oluşan yanlıtıcı

nitelikler de atfedilir. Tek tek kadın veya erkek adaylar değerlendirilirken, kişilerin kendine özgü özelliklerine göre değil de ait oldukları cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirilmelerinin, dolayısıyla kadın ve erkek stereotipler oluşturmanın ayrımcılığa yol açtığı iddia edilmektedir (Phelps, 1972; Tam, 1996). Örneğin, kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda devamsızlık yaptıkları kanısı yaygındır. Bir işe başvuran kadının iş geçmişine ve özelliklerine bakmadan sadece kadın olduğu için devamsızlık yapacağı yargısının ayrımcılığa yol açtığı ileri sürülür (aktaran Jacobsen, 1994).

Bu anlamda ayrımcılık, kadınların nitelikleri konusunda toplumda yanlış yakıştırmaların benimsenmiş olmasından kaynaklanabileceği gibi, kendi niteliklerini değerlendiremeyen ve küçümseyen kadınların tutumu sonucu da oluşabilmektedir.

1.3.4. Sınıfsal Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre kapitalist sınıf "böl ve yönet" prensibinden hareketle, işçi sınıfının içinde dayanışmayı önlemek ve dolayısıyla kapitalizm için bir tehdit oluşturmasının önüne geçmek için emek piyasasını katmanlara ayırıştırma çabası içindedir. Emek piyasası, göreceli olarak yüksek ücret ve iyi çalışma koşullarının sağlandığı "birincil" piyasalar ile düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının yer aldığı, yükselme şansı olmayan ve iş güvencesinden yoksun işlerin bulunduğu "ikincil" piyasalardan oluşur. Bu katmanlaşma, birincil piyasalarda çalışan işçilerin kendilerini ikincil piyasalarda çalışan işçilerden farklı olarak algılamasına yol açar; işçilerin birlikte çalışma ve dayanışmalarının önünü kapar, sınıf bilinci oluşturmalarını engeller.

Bu yaklaşıma göre, kadınlar, ikincil piyasalara yönlendirilen işçiler arasında yer almaktadır. Böylelikle kapitalizm, kadınlar aleyhinetarihsel olarak süregelen ayrımcılığı kendi amaçları doğrultusunda kullanmaktadır. Kapitalist düzenin körüklediği cinsiyetçi ayrımcılık kapitalist kurumların korunması ve devamını sağlayan gerekli bir araç olarak ortaya çıkar (Fischer, 1987; Sinclair, 1991).

1.3.5. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Bu yaklaşım kadınların emek piyasasına girmeden önce uğradıkları ayrımcılık üzerinde yoğunlaşır. Yaşama ilk adımı atmalarından itibaren kadınlarla erkeklerin toplumsallaşma biçimi farklı gelişir. Kadınların ev içi işlerle ilgilenmeleri, erkeklerin ise otoriter ve saldırgan olmaları, fiziksel cesaret isteyen işlerde, sayısal ve mekanik alanlarda yoğunlaşmaları teşvik edilir. Bu nedenle, emek piyasasında kadınlar ev işlerini ikame eden işlerde –sağlık ve çocuk ve yetişkin bakımı gibi– yoğunlaşmaktadırlar. Buna karşılık, örneğin otorite uygulanmasını gerektiren işlerde ise kadınlar, son derece düşük oranlarda temsil edilmektedirler. Bu yaklaşıma göre kadınlar ve erkekler farklı olarak yetiştirildikleri için farklı nitelikler ve tutumlar geliştirirler ve bu durum iki cinsin meslek seçimine yansır. Mesleksel ayrımı etkileyen faktörler kadın ve erkekler piyasaya girmeden çok önce oluşur; emek piyasası tarafından güçlendirilebilir. İşverenler de yine aynı nedenlerden dolayı bazı işlere kadınları almazlar (Fischer, 1987).

1.3.6. Kurumsal Yaklaşım

Bu yaklaşım, özellikle, toplumda varolan kurumları ve ri olarak kabul eden ve inceleme dışı bırakan neoklasik iktisat modellerine bir eleştiri olarak gelişmiştir. Neoklasik iktisata göre, asıl olan ücretin (mal piyasasında fiyatın), değişimin gerçekleştiği emek piyasasını (mal piyasasını) dengeye getirmesidir. Bu bağlamda kurumların farklılığı herhangi bir rol oynamaz. Kurumsal yaklaşımın asıl araştırma konusu ise toplumsal kurumlardır. Emek piyasasının cinsiyetçi ayrımının kurumsal engellerden kaynaklandığı ileri sürülür. Bu engeller cinsiyet, ırk ve değişik fiziksel ve toplumsal niteliklere karşı önyargı ve ayrımcılık biçiminde olabilir. Kurumsalcılar toplumlarda kadınların düşük sosyo-ekonomik tonumda bulunmalarını emek piyasasında eşitlerin rekabetini önleyen kurumsal engellerin varlığıyla açıklar. Erkeklerin zamanla edinilmiş çıkarlarının kurumlaşmış güç olarak ortaya çıktığı ileri sürülür. eşitliğin olmadığı bir toplumda edinilmiş çıkarların olduğu gibi ve mutlak olarak kabul edilmesine hizmet ettiği için neoklasik iktisat kuramı eleştirilir. Bu yaklaşım da sınıfsal yaklaşım gibi emek piyasasını katmanlara ayırmış olarak tanımlar. Ancak, sınıfsal yaklaşım bu ayrışmanın işçi sınıfını kontrol altında tutma gereksiniminden doğduğunu iddia ederken, kurumsalcılar teknolojinin eşitsiz gelişimi ve bu gelişimin, değişik sektörlerde farklı işgücü niteliklerine gereksinme duyması, sosyo-ekonomik grupların içinde tavır, alışkanlık ve geleneklerin birbirinden farklı oluşumu gibi kurumsal güçlerin evriminden kaynaklandığını ileri sürerler (Fischer, 1987).

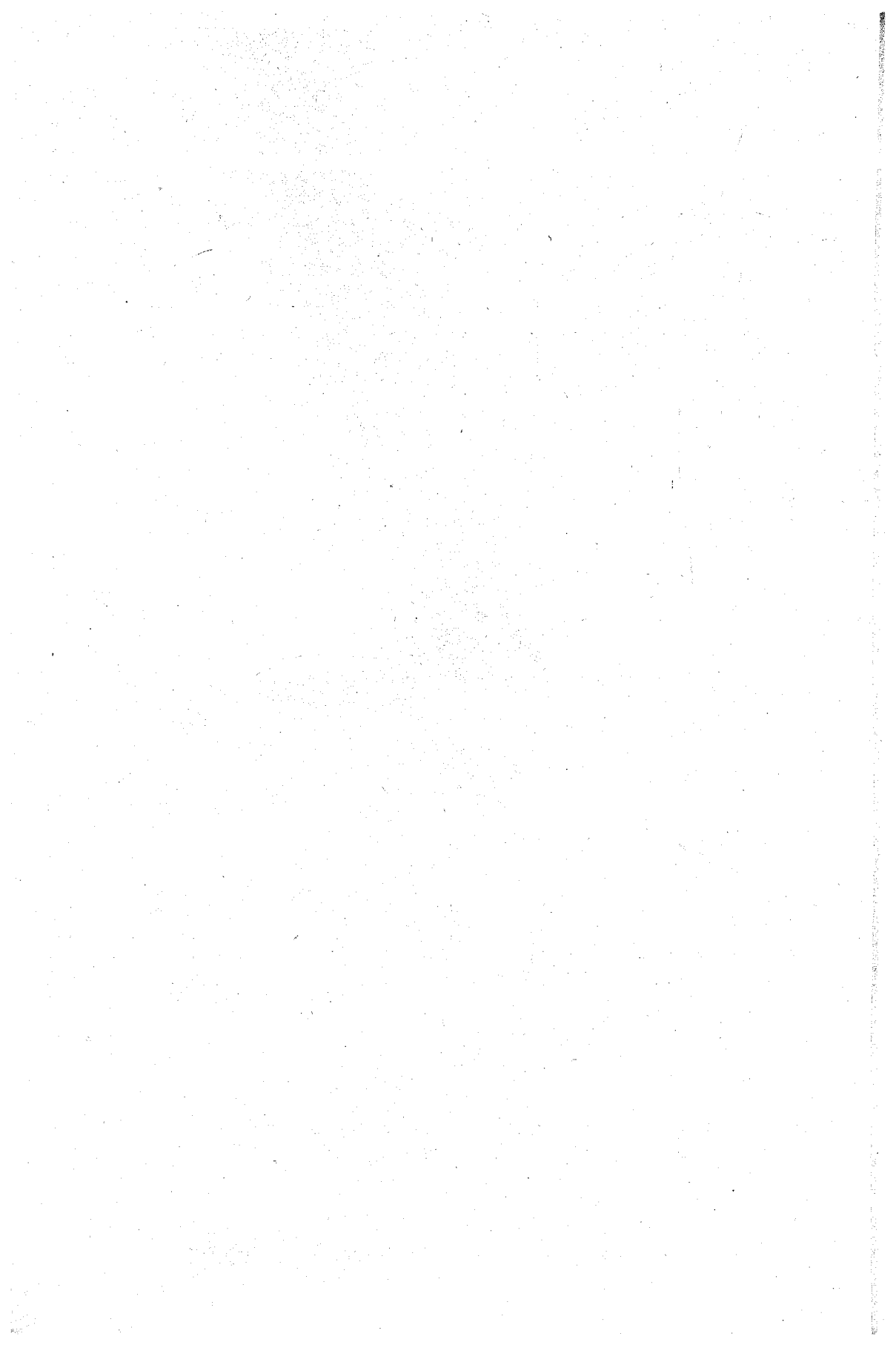
Türkiye’de cinsiyetçi meslek ayrımı üzerine yapılan araştırmalar, ya resmi istatistikler kullanılarak, sektör bazında kadın/erkek çalışanlar veri alınarak yapılmış niceliksel çalışmalardır, ya da birkaç işyerinde kadın/erkek çalışanlar ve yöneticilerle yapılmış yüz yüze görüşmelere dayanan vaka çalışmalarıdır.⁸ Birinci gruptaki araştırmalar, kadınların çalışma yaşamındaki konumu ile ilgili genel bir görünüm arz ediyorsa da bu durumun nedenlerine inmemektedir. ikinci grup çalışanlar ise, ayrıma uğrayanların beyanlarına dayanmakta, ayrımcılığın değişik biçimlerini irdeleme olanağı vermektedir. Buna karşın ayrımcılığın niceliksel boyutu üzerine bir bilgi sahibi olmak mümkün değildir.

Bu araştırma ise bir açıdan bu iki tür çalışma arasındaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Cinsiyetçi meslek ayrımı, niceliksel ve niteliksel yöntemler kullanılarak, seçilmiş üç sektörde -bankacılık-sigorta, tekstil-giyim ve turizm-işletme bazında toplanan bilgiler aracılığıyla sergilenmektedir.

Bu çalışmanın amacı dünyada ve Türkiye’de yaşanan değişimlerin kadın işgücüne olan talebi ve kadınların çalışma yaşamındaki konumlarını nasıl etkilediğini saptamak, yani önce mevcut durumu sergilemek, ardından da gelecek on yılda muhtemel değişiklikleri mümkün olduğunca tahmin etmektir. Geleceği tahmin, sadece merakımızı gidermek için değil, geleceği kadınlar lehine nasıl değiştirebiliriz kaygısıyla ele alınmakta ve elde edilen sonuçlardan politika önerileri üretilmektedir.

⁸ Makro veriler kullanılarak yapılan çalışmalar için bkz. World Bank (1993), Çağatay ve Berik (1991); vaka çalışmaları için bkz. Özdamar ve diğ. (1996), Sarvan ve Numanoğlu (1995).

İKİNCİ BÖLÜM



YÖNTEM VE TEKNİKLER

Kadın istihdamına ilişkin araştırmalarda genellikle kullanılan yöntem tekil ya da birkaç işyeri düzeyinde gözlemlerin değerlendirilmesi olmaktadır. Bu eğilim kadınların konumunun sosyal ve kültürel boyutlardan soyutlanarak incelenemeyeceği, niceliksel tekniklerin dayandığı verilerin, cinsiyetçi ayrımı gözardı ederek derlendiği öngörüsüne dayanmaktadır. Bu kaygılar çok haklıdır, bu tür çalışmalar kadın istihdamı konusunda derinlemesine bilgi sağlamamaktadır. Ancak, bu yaklaşımda ısrar edilmesi ve kadın bakış açısını yansıtan alternatif sayısal verilerin ihmal edilmesi ve sayısal tekniklerin kullanılmaması önemli bir bilgi açığına da yol açmaktadır. Öte yandan, makro düzeyde önerilecek sosyal ve iktisadi politikaların gerekçelendirilebilmesi kapsamlı bir veri tabanı ve genel kabul görmüş sistematik yöntemlerle mümkündür (Olson, 1990; Rowbotham, 1995; Burnell, 1993).

Bu noktalardan hareketle, günümüzde ve gelecekte kadın işgücüne olan talebi ve istihdamdaki cinsiyetçi meslek ayrımını ortaya çıkarmak amacıyla bu çalışmada niceliksel ve niteliksel teknikler birarada kullanılmıştır.

Toplam, sektörel ve kadın işgücüne talep DİE tarafından yayınlanmış istatistiklere dayanarak oluşturulan modeller aracılığıyla tahmin edilmiştir. Bu aşamada amaç, Türkiye'de işgücüne olan talebi etkileyen faktörleri, böylelikle kadın işgücüne olan talebin özgüllüğünü ortaya çıkarmaktır. Oluşturulan modeller 2010 yılına kadar yapılan talep tahminlerine temel oluşturmaktadır. Bu modeller kullanılarak ve değişik iktisadi ve sosyal koşullar için farklı senaryolar tasarlanarak, muhtemel işgücü talebi tahminleri yapılmıştır. Böylelikle 2010 yılına kadar kadın işgücüne olan talepteki değişiklikler öngürülmeye çalışılmıştır. Burada amaç, kadın istihdamını artırmak için alınması

gereken önemi ve uygulanması gereken politikaları oluşturmaktır. Ancak, kadınların daha fazla oranda işgücüne katılımı, emek piyasasında onlar aleyhine varolan ayrımcılığı ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada, eşanlı olarak emek piyasasında süregelen cinsiyetçi ayırım sergilenmeye çalışılmış ve bu ayırımı oluşturan etmenler saptanarak, ortadan kaldırılması için politikalar üretilmiştir.

Bu çalışma, emek piyasasında varolan cinsiyetçi ayırımı aynı işte çalışan kadın ve erkeklerin ücret farklılaşması açısından yaklaşmak yerine, cinsiyet temelinde oluşan meslek farklılaşması açısından yaklaşmayı tercih etmiştir. Bu seçimin nedenlerinden birincisi, Türkiye’de yayınlanan ücret istatistiklerinin yetersizliği ve işyerlerinden ücret konusunda güvenilir bilgi almanın zorluğudur. İkinci, belki de daha önemli bir etken ise, az gelişmiş birçok ülkede yapılan çalışmaların emek piyasasında varolan cinsiyetçi ayırımın ücret farkından çok meslek ayırımına dayandığını göstermesidir (Cohen ve House, 1993; Eraydın ve Erendil, 1996; Tam, 1996).

Emek piyasasında kadın ve erkeklerin konumu arasında varolan eşitsizlik çok sayıda etkenin karmaşık bir bileşimi ve karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmakta ve kendini yeniden üretmektedir. Bu nedenle bu çalışmada cinsiyetçi meslek ayırımını sergileyebilmek için tek bir kuramsal yaklaşımı kullanmanın kısıtlayıcı olacağı düşünülmüş, Giriş bölümünde özetlenen yaklaşımlardan eklektik bir biçimde yararlanılmıştır. Özellikle bu çalışmanın emek piyasasında varolan cinsiyetçi meslek ayırımını sergilemenin ötesinde, aşılmasına yönelik politikaların önerilmesi amacıyla taşıması çalışmanın yöntemini oluşturma aşamasında yol gösterici olmuştur. Örneğin, beşeri sermaye yaklaşımı işletmelerin özelliklerini tamamen gözardı etmekte, konuya sadece çalışanların nitelikleri açısından bakmaktadır. Bu çalışmada ise farklı nitelikteki işletmelerde ayrımcılığın değişik boyutlarda olabileceği varsayımı yapılmakta, bu nedenle, örneğin, işletmelerin ölçeği, ihracat durumu gibi özellikleri değerlendirilmektedir. Böylelikle, beşeri sermaye yaklaşımı, işveren ayrımcılığı, istatistiksel ayrımcılık ve kurumsal yaklaşımın bazı öğeleri eklektik bir biçimde bir araya getirilerek kullanılmıştır. Ancak, bu eklektik yaklaşımın uygulanması aşamasında varolan istatistiklerin yetersizliği ve araştırma sırasında toplanan bilgilerin kapsamı zaman zaman sınırlayıcı bir rol oynamıştır.

Türkiye’de yayınlanan istatistiklerin yetersizliği bu çalışmanın çeşitli bölümlerinde farklı bağlamlarda dile getirilmektedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler gelince, bunların işletme yetkililerinin ve işletme personel kayıtlarına dayanması çeşitli sorunlar yaratmıştır. İşletmelerin büyük bir çoğunluğu personeli hakkında düzenli bilgi tutmamaktadır. Bazı işletmeler ise bu bilginin dışarıya verilmesini istememektedir. Yine bilgi toplama aşamasında vurgulanması gereken önemli bir konu, araştırmanın kapsamı nedeniyle cinsiyetçi meslek ayırımının saptanmasının gözleme ya da bizzat ayırımı uğrayanlarla yapılan görüşmelere dayanmıyor olmasıdır. Meslek ayrımcılığının boyutu ya da biçimini ortaya çıkarmak için yapılan çalışma her üç sektörde işveren, uzman ve sendikacı konumundaki yetkililerle yapılan görüşmeler, işletmelerin kurumsal özellikleri ve işletmelerin personel verilerinden faydalanarak derlenen çalışanların beşeri sermaye özellikleri ve hiyerarşik konumları ile kısıtlıdır. Meslek ayrımcılığının nedenleri ve biçimleri bu tür verilerle saptanmaya çalışılmıştır. Kadının çalışması konusunda oluşmuş toplumsal zihniyet kalıplarının ve onun yansıması olarak kurgulanan aile içi iş bölümünün emek piyasasının cinsiyetçi oluşumu üzerinde büyük bir etkisi olduğu kesindir. Ancak, bu konular çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. Dolayısıyla cinsiyetçi meslek ayırımını çözümleme perspektifi diğer çalışmalara göre

farklılık göstermektedir. Bu nedenle bu araştırmanın bulgularının gözlem ve çalışanlarla görüşmelere dayanan diğer araştırma bulgularıyla desteklenmesi önem kazanmaktadır.

Gerek zaman ve gerek bütçe kısıtları nedeniyle, meslek ayrımı sadece üç sektör bazında - bankacılık-sigorta, tekstil-giyim ve turizm - ele alınmıştır. Söz konusu üç sektörün seçimi aşamasında çeşitli güçlüklerle karşılaşmıştır. İlk olarak, Türkiye'nin istikrarlı ve planlı bir iktisadi gelişme perspektifinin bulunmayışı işimizi zorlaştırmıştır. Gelecekle ilgili gelişme ve uzmanlaşma hedeflenen sektörler belirsizdir. Buna ek olarak, varolan istatistiki bilgilerin yetersizliği ve bazı durumlarda yanıltıcı olması söz konusudur. Bu durum gözönünde bulundurularak konuyla ilgili çeşitli kaynaklara başvurulmuş ve edindiğimiz birikim sonucu araştırmanın yürütüleceği sektörler seçilmiştir. Sektör seçiminde rol oynayan ölçütler, sektörün son yıllarda gösterdiği gelişim, kadınların yoğun olarak istihdam ediliyor olması, sektörlerin birbirinden farklı istihdam yapıları, teknoloji düzeyleri ve kurumsal nitelikler taşınmaları ve saha çalışmasının uygulanabilirliği olarak sıralanabilir.

Kadınların yoğunlukla çalıştıkları sektörlerin cinsiyetçi eşitsizliğin incelenmesi için seçilmiş olması paradoksal gibi görülebilir. Yani, ekonominin geneline bakıldığında kadınlara karşı asıl ayrımcılığın erkeklerin egemenliğindeki sektörlerde yaşandığı söylenebilir. Ancak, bu çalışma, kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörleri seçerek, sektör içinde faaliyet gösteren işletmelerin kurumsal özellikleri, kadın/erkek çalışanların beşeri sermaye düzeyleri gibi ölçütlerin işletme içi cinsiyetçi meslek ayrımını ne yönde etkilediğini incelemekte, ayrıca, kadın istihdamını etkileyen faktörleri sergilemeyi hedeflemektedir. Kadınların son derece az sayıda istihdam edildiği sektörlerde cinsiyetçi meslek ayrımına neden olan çeşitli etkenlerin saptanmasının güç, hatta olanaksız olacağı düşünülmüştür.

Tarım kesimi her ne kadar kadınların en yoğunlukla istihdam edildikleri kesim ise de, tarımda işgücünün yaklaşık %93-96'sı kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır. Tarımda aile emeği hakimdir ve ücretli emek yok denecek kadar azdır. Bu durumun gelecek on yıl içinde önemli değişiklikler geçirmesi de beklenmemektedir. Bu nedenlerle bu çalışmada tarım kesimindeki değişiklikler ülkedeki toplam işgücü talebi üzerinde oynayacağı rol itibarıyla ele alınmakta, ancak bu kesimin içinde kadınların değişik konumları irdelenmemektedir.

Banka-sigortacılık sektörü hem kadınların yoğun olarak çalıştığı, hem de kadın ve erkeklerin, diğer sektörlerle görece olarak, benzer işler yaptıkları bir sektör konumundadır (Özdamar ve diğ., 1996). Ayrıca 1980'lerde uygulanan finansal liberalizasyon politikaları sonucu hızla gelişmekte olan sektörlerin başında gelmektedir. Buna karşılık, tekstil-giyim sektörü kadın/erkek işlerinin belirgin olarak ayrıldığı, ağır ve kötü çalışma koşullarının bulunduğu bir sektördür. 1980 sonrası ihracatta en büyük atılımı yapmıştır. Turizm ise dünya çapında, "kadın" sektörü olarak geçmesine karşın Türkiye'de kadın çalışanlar açısından oldukça bilinmeyen bir sektör konumunda olduğu için seçilmiştir.

Çalışmamız, "turizm sektörü" başlığı altında sadece konaklama tesislerini kapsamaktadır. Bazı yayınlarda, turizm acentaları, lokanta ve kahvehaneler de "turizm sektörüne" dahil edilmektedir. Lokanta ve kahvehanelerin turistik olanlarını diğerlerinden ayırdetmenin mümkün olmaması, acentaların ise konaklama tesisleriyle kıyaslandığında çok farklı yapıda işletmeler olması nedeniyle araştırma kapsamımız dışında bırakılmışlardır.

2.1. VERİ KAYNAKLARI VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

İstihdam edilenlerle ilgili işgücü piyasası verileri Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) belirli aralıklarla yayınladığı Genel Nüfus Sayımında, Hanehalkı İşgücü Anketlerinde; Çalışma İstatistiklerinde, Yıllık İmalat Sanayii Anketlerinde, Genel Sanayii ve İşyerleri Sayımında bulunmaktadır.

Genel Nüfus Sayımında 1955'den 1990'a kadar, beş yıllık aralarla, işgücüne ilişkin bazı veriler mevcuttur.

Hanehalkı İşgücü Anketleri kapsamında Ekim 1988'den başlayarak düzenli olarak yılda iki kez işgücü verileri toplanmaktadır. DİE'nin açıklamalarına göre, "gerek örnekleme düzeni ve soru kağıdı, gerekse kullanılan kavramlar nedeniyle bu seri ile Ekim 1988'den önceki uygulama sonuçları tam anlamıyla karşılaştırılabilir değildir." (Kepenek, 1996:46).

Emek piyasası üzerine çeşitli veri kaynakları bulunmasına rağmen verilerin kalitesi konusunda kuşku vardır.⁹ Emek piyasası verilerinin yetersizliği, özellikle sektörel düzeyde uygulanan model çalışmalarında zorluklarla karşılaşılmasına yol açmakta ve dolayısıyla bu modellerden türetilmeye çalışılan iktisat politikası önerilerinin güvenilirliği konusunda da kuşku olacaktır. Araştırmacılar tarafından dile getirilmektedir (Köse ve Yeldan, 1996).

2.1.1. Sektörel Bilgilerin Derlenmesi

Çalışmamızda Delphi¹⁰ yöntemi uygulanarak yürütülen sektör araştırmaları esas olarak iki tür bilginin derlenmesini hedeflemiştir. Birinci hedef, araştırma konusu olarak seçilen sektörlerle ilgili, istatistiki kaynaklarda yeralmayan ve araştırma için gerekli olan verilerin toplanmasıdır. Bu veriler, sektördeki çalışan sayısı, işletme sayısı ve işletmelerin çalışan sayısına göre küçük, orta ve büyük olarak gruplandırılmasını sağlayacak bilgileri kapsamaktadır.

Delphi yöntemi uygulanmasının ikinci bir hedefi ise, araştırmanın son aşamasında yapılması planlanan, gelecek on yıllık projeksiyonlar için kurgulanacak senaryoların oluşturulmasına katkıda bulunması amacıyla sektörlerin mevcut durumlarını, sorunlarını ve beklentileri ilk elden, sektörün önde gelenleri ile görüşerek toplamaktır.

Bu yöntemi seçme nedeni, araştırmayı yürüten uzmanların istatistiklerle ilgili geçmiş deneyimleridir. Ülkemizde sektörel çalışma yapan, ya da sektör bazında veri toplayan kuruluşların çalışmaları bazı konularda yetersiz kalabilmektedir. Örneğin, DİE'nin işletme ve çalışan sayılarını verdiği, bu konudaki en güncel yayını olan, 1992 Genel Sanayii ve İşyerleri Sayımında "Devlet ve özel bankalar (Ziraat Bankası, Halk Bankası, Vakıflar Bankası, Emlak Bankası, Akbank, İş Bankası vb.)" kapsam dışı tutulan faaliyetler olarak geçmekte ve bu işletmeler hakkında hiçbir bilgi verilmemektedir.

İleride, sektör bazında sunulan raporlarda da görüleceği gibi, değişik kaynakların yayınladığı istatistiki veriler birbirleriyle önemli ölçüde çelişmektedir. Kaynakların güvenilirliği sektörlerle göre farklılık göstermektedir. Örneğin, Bankacılık ve Sigorta sektöründe güvenilir bilgiye ulaşmak, yıllık rapor yayınlayan Bankalar Birliği ve

⁹ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bir inceleme için bkz. Kepenek (1996).

¹⁰ Sektör araştırmalarında yeterli istatistik bilginin olmadığı durumlarda başvuru ve uzman görüşmelerine dayanan bir yöntemdir. (Armstrong, 1985)

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık tekstil ve giyim sektöründe araştırma için gerekli veriler, varolan her türlü kaynağa başvurulmasına rağmen istenilen düzeyde olmamıştır. Bu sektör hakkında bilgi toplayan kuruluş yöneticilerinin de beyanı bu konuda sadece tahminlerin yapılabildiği ve gerçek rakamların bilinmediği doğrultusundadır. Tekstil-giyim sektöründe mümkün olduğu kadar gerçek rakamlara ulaşabilmek için çeşitli yollar denenmiştir. Örneğin, Türkiye’de varolan makina sayısını belirli sayıda çalışanla çarparak toplam çalışan sayısını tahmin etme yolu denenmiştir. Ancak Türkiye’de varolan tekstil-giyim sanayi makinası adedi de kesin olarak bilinmemektedir.

Sektör yetkilileri ile yapılan görüşmelerde, sektöre ilişkin genel sorunlar, sektörün bugünkü durumu ve geleceği ile istihdam yapısı konularında yönelttiğimiz sorulara, görüşülen kişiler, doğal olarak, kendi temsil ettikleri grup ve bağlı oldukları kurumun bakış açısından yaklaşmışlardır. Görüşmeler önceden hazırlanmış bir görüşme kılavuzu (Ek 1a) çerçevesinde yürütülmüştür. Bu kapsamda görüşülen kişiler ve bağlı oldukları kurumlar ise Ek 1b’de verilmektedir.

2.1.2 İşletmelerle Görüşmeler

Veri toplamanın ikinci aşamasında araştırma kapsamındaki üç sektörden seçilen toplam 200 işletmenin üst düzey yöneticileriyle görüşmeler ve bu işletmelerin personel bilgilerinin derlenmesi yer almaktadır.

2.1.2.1. Veri Tabanı Oluşturma

Örneklem seçimi yapabilmek için araştırma kapsamındaki tüm sektörlerle ilgili istatistik bilgilere ve veri tabanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ulaşılan kaynaklar *Kaynakça* bölümünde verilmiş, ayrıca aşağıda bu kaynaklardan ne ölçüde yararlanıldığına değinilmiştir. *Cinsiyetçi Meslek Ayrımı* bölümünde, her sektörde ilgili olarak “istihdam” başlığı altında ise bu kaynakların sektörü ne ölçüde yansıttıkları değerlendirilmiştir.

Bankacılık-Sigorta Sektörü:

Türkiye Bankalar Birliği tarafından yayınlanan “Bankalarımız 1995” (Mayıs 1996) isimli yayında tüm bankaların isimleri ile cinsiyet ve eğitim durumlarına göre çalıştırdıkları personel sayıları mevcuttur.

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Sigorta Denetleme Kurulu Yayını’nda da 1995 yılı ile ilgili yukarıdaki ayrıntıda bilgi mevcuttur.

Bu yayınlar sayesinde Bankacılık ve Sigorta sektöründeki tüm şirketlerin listesine ve istihdam rakamlarına ulaşılmıştır.

Tekstil-Giyim Sektörü:

DİE 1992 Genel Sanayii ve İşyerleri sayımında işletmeler 10’dan az ve 10’dan fazla işçi çalıştıran işyerleri olarak sınıflanmıştır. Bu sınıflama hem çok yetersizdir, hem de veriler güncel değildir.

Tekstil ve giyim sektöründe sadece İstanbul Sanayi Odası (İSO) kaynaklarında İstanbul'da faaliyet gösteren işletmelerin isim, adres ve istihdam sayıları vardır. Ancak İSO'ya kayıtlı işletmeler sektördeki görece olarak büyük işletmeleri kapsamaktadır.

İSO dışındaki sanayi ve ticaret odalarında bilgisayar departmanları son derece zayıf olduğundan istenen formatta bilgi almak mümkün olmamaktadır. Örneğin, İstanbul Ticaret Odası (İTO) alfabetik liste vermesinin mümkün olmadığını söylemiştir. Ayrıca hiçbir oda diskette bilgi vermeyi kabul etmemektedir.

Küçük işletme bilgilerini elde etmek için KOSGEB üyelerine ulaşılmaya çalışılmıştır. KOSGEB üye listeleri ücret karşılığında CD Rom'da satılmaktadır. Ancak üye kayıtları bizim kullanım amacımıza uygun olmayan biçimde indekslenmiştir ve data Ascii file'da olmadığından başka türlü bir indeks yapmak mümkün olamamaktadır. Üye kayıtlarını Ascii file olarak istediğimizde ise bunun mümkün olmadığını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak örneklem seçimi için İSO, İTO, Ege Bölgesi Sanayi Odası, Ege Bölgesi Ticaret Odası ve Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası üye listelerinden yararlanılmıştır. Ancak bu kuruluşların üye listelerinin hiçbirisi tek başına tekstil-giyim sektöründeki işletmelerin listesini vermediği gibi, farklı kuruluşların listeleri birbirini tamamlayıcı nitelikte de değildir. Bu nedenle tekstil-giyim sektöründe gerek toplam işletme sayısını gerek küçük-orta-büyük ayrımını yapmak Türkiye'de varolan istatistiki kaynakların yetersizliği nedeniyle mümkün olmamıştır. Toplanan üye listelerinden işletmelerin adreslerini bulmakta yararlanılmıştır.

Turizm Sektörü (Konaklama Tesisleri):

Turizm Bakanlığı Yatırımlar Genel Müdürlüğü Araştırma ve Değerlendirme Dairesi Başkanlığı tarafından yayınlanan "Konaklama İstatistikleri Bülteni 1995" (Haziran 1996) isimli yayında türlerine göre Turizm İşletmesi Belgeli konaklama tesislerinin sayıları ve yatak kapasiteleri yer almaktadır. Ancak çalışan personele dair bir istatistik yoktur.

Aynı kurumun "Belediye Belgeli Konaklama İstatistikleri Bülteni 1995" (Haziran 1996) isimli yayınında Türkiye genelinde türlerine göre tesis sayıları ve personel sayıları yer almaktadır.

Her iki yayında da illere göre bir dağılım yoktur.

Turizm Bakanlığı ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan "Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması"nda (1993), personel yatak oranı tahminleri yer almaktadır. Bu oranlar Turizm İşletmesi Belgeli tesislere uygulanarak toplam ve ortalama personel sayısı tahminleri yapılmıştır.

DİE istatistiklerinde ise işletme türlerine göre bir bölünmeye gidilmemiş, çalışan sayısına göre bir sınıflama yapılmıştır.

Konaklama tesisleri alanında türlerine göre işletme adı ve adreslerinin yer aldığı tek yayın Hotel Guide 1997'dir. Bu yayında büyük işletmelerin (Tatil köyü, 5 ve 4 yıldızlı oteller) hemen hemen hepsi yer almakta, ancak orta ve küçük işletmelerin çok küçük bir bölümü verilmektedir. Dolayısı ile bu kaynaktan sadece büyük işletmeleri seçerken faydalanılmıştır.

2.1.2.2. Örneklem Seçimi

Örnek, her kategoride işyerlerinin toplam işyerine oranı baz alınarak dağıtıldığında, büyük işletme kategorisine son derece az sayıda işletme düşmektedir. Oysa bu işletmeler istihdamın çok önemli bir kısmını barındırmaktadırlar. Örneğin konaklama tesislerinde büyük ölçekli olarak tanımladığımız işletmeler (%3) istihdamın %43'ünü kapsamaktadır.

İstihdama orantılı olarak büyük, orta ve küçük kategorilerinde işletme sayısı belirlemek de mümkün değildir. Bir önceki bölümde de belirtmiş olduğumuz gibi bankacılık-sigorta sektörü dışında diğer sektörlerde işletme isimleri ve istihdam sayılarını gösteren bir liste mevcut değildir.

Bir önceki bölümde ifade edildiği gibi, veri toplama aşamasında temsili örneklem oluşturmayı olanaksız kılan engellerle karşılaşmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda cinsiyetçi meslek ayrımının mümkün olduğunca farklı biçimlerini yansıtabilmek için değişik sektörlerde faaliyet gösteren, farklı kurumsal özellikleri olan ve değişik bölgelerde bulunan işletmelerin örneklem dahil edilmesi amaçlanmıştır. İşletmeler arasında çeşitliliği yansıtabilmek için her sektörde o sektörün özelliklerine göre küçük-orta-büyük işletme kotaları saptanmıştır. Mekânsal olarak farklılığı yansıtabilmek amacıyla da her sektör için iki il seçilmiştir. Bu seçim DİE 1992 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı'ndan yararlanarak her sektörün en yoğun faaliyet gösterdiği iki il olarak yapılmıştır.

Böylece toplam 200 işletme görüşmesi bankacılık-sigorta 40, tekstil-giyim 110, konaklama tesisleri 50 olmak üzere kotalara ayrılmıştır. Daha sonra da bunlar her kategoride yeterli sayıda görüşme olacak şekilde küçük, orta ve büyük işletmelere bölünmüştür. Yukarıda söz konusu edildiği gibi, tekstil-giyim ile turizm sektöründe küçük işletmelerin adreslerinin bulunduğu her hangi bir kaynak olmadığı için tekstil-giyim sektörü için İstanbul ve İzmir'de, turizm sektörü için İstanbul ve Antalya'da bu tür işletmelerin yoğun olarak bulunduğu semtler saptanmış ve küçük işletme kotası mümkün olduğunca farklı semtlerde faaliyet gösteren işletmelere gidilerek tamamlanmaya çalışılmıştır.

Aşağıda her sektörde planlanan ve gerçekleşen görüşmelerin dağılımı verilmiştir.

Bankacılık-Sigorta Sektörü

BANKA			Gerçekleşen görüşme		
Ölçek	Çalışan sayısı	Planlanan görüşme	Toplam	İstanbul	Ankara
Küçük	1-499	13	14	14	-
Orta	500-1.999	10	10	10	-
Büyük	2.000+	7	6	5	1
Toplam		30	30	29	1

SİGORTA			Gerçekleşen görüşme		
Ölçek	Çalışan sayısı	Planlanan görüşme	Toplam	İstanbul	Ankara
Küçük	1-499	10	10	10	-
Toplam		10	10	10	-

Bankacılık-sigorta sektöründe şirket genel müdürlüklerinin hemen hemen hepsi İstanbul'dadır. İş Bankası ve Ziraat Bankası genel müdürlüklerinin Ankara'da olması nedeniyle, büyük ölçekli bankalar kategorisinde Ankara'da 2 görüşme öngörülmüştür, ancak tüm çabalara karşın Ziraat Bankası'ndan bilgi almak mümkün olmamıştır. Ankara'da yapılan tek görüşme İş Bankası ile dir.

Tekstil-Giyim sektörü

TEKSTİL			Gerçekleşen görüşme		
Ölçek	Çalışan sayısı	Planlanan görüşme	Toplam	İstanbul	İzmir
Küçük	1-49	25	25	18	7
Orta	50-500	15	18	14	4
Büyük	500+	10	10	8	2
Toplam		50	53	40	13

GİYİM			Gerçekleşen görüşme		
Ölçek	Çalışan sayısı	Planlanan görüşme	Toplam	İstanbul	İzmir
Küçük	1-9	30	28	21	7
Orta	10-49	20	22	18	4
Büyük	50+	10	12	10	2
Toplam		60	62	49	13

DİE 1992 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı baz alınarak her kategoride toplam görüşme sayısının %80'i İstanbul'a verilmiştir.

Turizm Sektörü (Konaklama tesisleri)

KONAKLAMA TESİSLERİ			Gerçekleşen görüşme		
Ölçek	İşletme türü	Planlanan görüşme	Toplam	İstanbul	Antalya
Küçük	Otel 1* ve diğer, Motel 2.sınıf ve diğer, Pansiyon	20	21	10	11
Orta	Otel 3* ve 2* Motel 1.sınıf Özel belgeli Apart otel	20	20	9	11
Büyük	Tatil köyü Otel 4* ve 5*	10	11	5	6
Toplam		50	52	24	28

DİE 1992 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı baz alınarak görüşme sayıları İstanbul ve Antalya'ya eşit oranda dağıtılmıştır.

2.1.2.3. Saha Çalışması

İşletme yetkilileri ile yapılan görüşmelerde her sektör için ayrı bir soru formu kullanılmıştır. Personelle ilgili bilgilerin kaydı için de yine her sektör için standart birer form hazırlanmıştır (her iki form Ek 1c'de verilmiştir).

Büyük ve orta ölçekli işletmelerde görüşmeler genellikle iki aşamada gerçekleşmiştir. İlk aşamada genel müdür, genel müdür yardımcısı seviyesinde bir yetkiliden soru formuna bağlı olarak firmanın genel politikaları konusunda bilgi alınmış ve personelle ilgili bilgilerin doldurulabilmesi için form bırakılmıştır. Daha sonra telefonla takip edilerek personel bilgilerinin doldurulmuş olduğu form geri alınmıştır. Küçük işletmelerde ise bütün bilgiler tek görüşmede alınabilmektedir.

Sektörlere göre personel bilgilerinin alınması konusunda karşılaşılan sorunlar ve personel bilgisi alınabilen işletmelerin sayısı aşağıda özetlenmiştir.

Bankacılık ve sigorta sektöründe seçilen şirketlerin büyük çoğunluğu son derece ilgili davranmalarına ve kolaylıkla randevu vermelerine rağmen ancak bir bölümünden personel bilgilerini almak mümkün olmuştur. Hazırlayacaklarını söyledikleri halde defalarca aramamıza rağmen henüz vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca genel müdürlüğü Ankara'da olan devlet bankalarından randevu almak mümkün olmamıştır.

Bankacılık ve sigorta sektörü:

Toplam görüşme	: 40
Personel bilgisi tam olarak alınan	: 18
Personel bilgisi eksik olarak alınan	: 14
Personel bilgisi alınamayan	: 8
Meslek Ayrımı indekslerinde değerlendirmeye alınan	: 27

Tekstil ve giyim sektöründe işletme yöneticileriyle görüşme yapmakta oldukça fazla güçlük yaşanmıştır. Küçük ve orta ölçekli firmalarda çok fazla reddedilme olmuştur. Büyük firmalardan ise randevu almakta çok zorluk çekilmiştir. Buna karşın sektördeki firma sayısının çok olması nedeniyle kotalar eksiksiz olarak tamamlanabilmektedir.

Tekstil ve giyim sektörü:

Toplam görüşme	: 115
Personel bilgisi tam olarak alınan	: 106
Personel bilgisi eksik olarak alınan	: 3
Personel bilgisi alınamayan	: 6
Meslek Ayrımı indekslerinde değerlendirmeye alınan	: 107

Turizm sektöründe turistik sezon olması nedeniyle özellikle Antalya'da görüşme yapmakta oldukça zorluk çekilmiştir. Buna rağmen personel bilgilerini almakta bir zorlukla karşılaşılmamıştır.

Turizm sektörü :

Toplam görüşme	: 52
Personel bilgisi tam olarak alınan	: 51
Personel bilgisi eksik olarak alınan	: 0
Personel bilgisi alınamayan	: 1
Meslek Ayrımı indekslerinde değerlendirmeye alınan	: 51

2.1.2.4. İşletmelerden Elde Edilen Personel Bilgilerinin Dökümü

Bankacılık ve sigorta sektöründe 40 işletme ile görüşülmüş, daha önce de belirtildiği gibi bunlarda 32'si personelle ilgili bilgileri kısmen ya da tamamen vermişlerdir.

Bu işletmelerde toplam 54.416 kişi çalışmaktadır, bunların %41'i kadın, %59'u erkektir. Kadın ve erkek personelin meslek dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 1: Bankacılık ve Sigorta Sektöründe Kadın ve Erkek Personelin Meslek Dağılımı*

	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Üst yönetim	244	0.19	1.043	0.81	1.287
%	0.01		0.03		0.02
Orta kademe yönetim	3.318	0.38	5.443	0.62	8.761
%	0.15		0.17		0.16
Vasıflı personel	17.947	0.49	18.649	0.51	36.596
%	0.81		0.58		0.67
Vasıfsız personel	574	0.07	7.198	0.93	7.772
%	0.03		0.22		0.14
Toplam	22.083	0.41	32.333	0.59	54.416

* Bankacılık sektörü

Üst yönetim: İlk üç kademe (genel md., genel müdür yrd., birim yöneticisi)

Orta kademe yönetim: Müdürler, müdür yardımcıları, şubelerde servis yönetmenleri ve üstü

Vasıflı personel: Mesleki eğitim almış olanlar; veznedar, işlem yetkilisi, bilgisayar operatörü vb.

Vasıfsız personel: Çaycı, güvenlik görevlisi, hizmetli, kurye vb.

Sigorta Sektörü

Üst yönetim: İlk iki kademe (genel md., genel müdür yrd.)

Orta kademe yönetim: Müdürler, müdür yardımcıları (şubeler dahil), uzmanlar vb.

Vasıflı personel: Mesleki eğitim almış olanlar; yüksek okul mezunları ve diğer servis çalışanları (şefler, şef yrd., memurlar vb.)

Vasıfsız personel: Çaycı, güvenlik görevlisi, hizmetli, kurye vb.

Tekstil ve giyim sektöründe toplam 115 işletme ile görüşülmüş, bunlardan 109'u personelle ilgili bilgilerini vermişlerdir. Bu işletmelerde toplam 15.084 kişi çalışmaktadır, bunların %46'sı kadın, %54'ü erkektir. Kadın ve erkek personelin meslek dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2: Tekstil ve Giyim Sektöründe Kadın ve Erkek Personelin Meslek Dağılımı*

	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Üst yönetim	110	0.24	346	0.76	456
%	0.02		0.04		0.03
Orta kademe yönetim	249	0.37	433	0.63	682
%	0.04		0.05		0.05
Üretimde çalışan vasıflı	3.382	0.43	4.497	0.57	7.879
%	0.49		0.55		0.52
Büroda çalışan vasıflı	1.030	0.47	1.176	0.53	2.206
%	0.15		0.14		0.15
Vasıfsız	2.121	0.55	1.740	0.45	3.861
%	0.31		0.21		0.26
Toplam	6.892	0.46	8.192	0.54	15.084

*Tekstil-giyim sektörü

Üst yönetim: İlk üç kademe (genel md., genel müdür yrd., pazarlama md., satış md., imalat md., vb.)

Orta kademe yönetim: Kat şefi, bant şefi, depo şefi vb.

Büroda çalışan vasıflı personel: Muhasebeci, sekreter, bilgisayar operatörü, vb.

Üretimde çalışan vasıflı personel: Makinacı, kesici, dikici, ütücü, dokumacı, kasar, baskıcı, vb.

Vasıfsız personel: Çırak, ortacı, depo istifçisi, ayakçı, vb.

Turizm sektöründe 52 işletme ile görüşülmüş, bunlardan 51'inin personel bilgisi alınmıştır. Bu işletmelerde toplam 2.395 kişi çalışmaktadır, bunların %23'ü kadın, %77'si erkektir. Kadın ve erkek personelin meslek dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Turizm Sektöründe Kadın ve Erkek Personelin Meslek Dağılımı*

	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Üst yönetim	29	0.22	103	0.78	132
%	0.05		0.06		0.06
Orta kademe yönetim	43	0.27	119	0.73	162
%	0.08		0.06		0.07
Vasıflı personel	238	0.23	817	0.77	1.055
%	0.43		0.44		0.44
Vasıfsız personel	239	0.23	807	0.77	1.046
%	0.44		0.44		0.44
Toplam	549	0.23	1.846	0.77	2.395

*Turizm Sektörü

Üst yönetim: İlk üç kademe (genel md., genel müdür yrd., yiyecek/içecek md., odalar bölüm md., vb.)

Orta kademe yönetim: Müdürler, bölüm yöneticileri (Kat hizmetleri yöneticisi, ön büro müdürü, metrodotel vb.)

Vasıflı personel: Vardiya şefi, rezervasyon şefi, şef garson, barmen, muhasebeci, dil bilen bell-boy, dil bilen kapıcı, vb.

Vasıfsız personel: Komi, vestiyer, asansör görevlisi, bekçi, dil bilmeyen bell-boy, dil bilmeyen kapıcı, vb.

2.1.2.5. Analiz

Tamamlanan anketlerde açık sorular dökülüp kodlandıktan sonra bilgisayara girilmiş, analiz edildikten sonra il ve ölçek değişkenlerine göre çapraz tablolar alınmıştır. Bu veriler her sektör için "Saha Araştırması Bulguları" başlığı altında yorumlanmıştır.

Personel verileri ise işyeri büyüklüğü, ihracatın satışlar içindeki payı, yabancı ortak ve yurtdışı yatırım durumu, işletmenin teknoloji düzeyi, işletmenin yaşı, işletmenin bulunduğu il değişkenleri ile birlikte ileriki sayfalarda bahsedilecek olan "Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksleri"nin hesaplanmasında kullanılmıştır.

2.2. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMI HESAPLANMASINDA KULLANILAN ÖLÇÜTLERİN TANIMLANMASI

2.2.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi

Cinsiyetçi meslek ayrımından kastımız hiyerarşik iş kademelerinin cinsiyetler arası dağılımındaki eşitsizliktir. Meslek Ayrımı İndeksi (MAİ) ya da Duncan ve Duncan indeksi şöyle tanımlanmaktadır:

$$(MAİ) = 0.5 \sum_i |KO_i - EO_i| * 100$$

i : Meslek kademesi

KO_i : İşletmede (ya da sektörde) ilgili meslek grubunda çalışan kadınların işletmede (ya da sektörde) çalışan kadın toplamı içindeki payı

EO_i : İşletmede (ya da sektörde) ilgili meslek grubunda çalışan erkeklerin işletmede (ya da sektörde) çalışan erkek toplamı içindeki payı

Her meslek grubu içinde KO ve EO birbirine eşit olduğunda MAİ=0 değeri alacaktır ki bu MAİ'nin değerlerinin alt sınırıdır. Meslekler itibariyle ayrımcılık sözkonusu olmadığından, bu durum aynı zamanda **ideal durum** olarak da tanımlanabilir. Bu ideal durum MAİ değerlerinin yorumlanması için aynı zamanda bir atıf (referans) durum olarak da düşünülebilir.

MAİ, sıfırdan farklı olduğunda, bir işletmenin (ya da sektörün) her meslek kademesinde, kadın ve erkeklerin aynı oranlarda bulunması için yer değiştirmesi gereken kadın ya da erkek yüzdesini verir, yani bir işletmede ideal durumun sağlanması için çalışanların ne kadarının yer değiştirmesi gerektiğini gösterir (Deutsch ve diğ., 1994b; Orazem ve diğ., 1990; Watts 1992). Bu yer değiştirme aynı cinsiyet içinde meslek kademeleri itibariyle yatay kayma anlamına gelebileceği gibi, aynı meslek kademesinde cinsiyetler arasında dikey kaymayı, ya da ikisini birden içerebilir. MAİ ile ayrımcılık derecesi üzerinde yoğunlaşıldığından, işletmede (ya da sektörde) toplam çalışan sayısı sabit tutularak, iç dağılımın nasıl değişmesi gerektiği sorusu yanıtlanmaktadır.

MAİ'nin cinsiyet açısından simetriklik özelliğinin olması yaygınlıkla kullanılmasının bir nedenidir. Yani ayrımın kadınlar aleyhine mi, yoksa erkekler aleyhine mi olduğunu değil, tam eşitlik için gerekli olan değişme miktarını gösterir. Bütün özet ölçütler gibi, MAİ de bir ortalama göstergedir. Bu özelliğinden ötürü

MAİ'nin sadece kadınların durumunu yansıtmasının beklenmeyeceği açıktır. MAİ'nin aldığı değere göre, ayrımın yapısına kademeler düzeyinde bakmak gerekebilir.

Örneğin, 100'ü kadın ve 100'ü erkek toplam 200 kişinin çalıştığı bir işletmede toplam 40 yöneticinin 10'unun kadın, 30'unun ise erkek olduğunu düşünelim. i, yönetici kademesine ilişkin olsun. Örneğimizde kadın yöneticilerin kadın çalışanlar içindeki payının 0.10 (0.10=10/100), erkek yöneticilerin erkek çalışanlar içindeki payının ise 0.30 (0.30=30/100) olduğunu görüyoruz. MAİ'yi hesaplarken, yönetici kademesi için $0.5 * |0.10 - 0.30| * 100$ terimi konacak, $0.5 * |-0.20| * 100 = 10$ değeri, yönetici kademesinde eşitlik olması için toplam 200 çalışanın %10'unun, yani 20 kişinin yer değiştirmesi gerektiğini gösterecektir. Diğer meslek kademeleri için de aynı yolla bulunan değerler buna eklenerek MAİ değeri hesaplanacak ve bütün meslek kademelerinde eşitliğin sağlanması için toplam 200 kişinin ne kadarının yer değiştirmesi gerektiği bulunacaktır.

Bu örnekte, yöneticilerin toplam içindeki payı 0.20'dir (0.20=40/200). Bu 0.20'lik oran bu kademe için yukarıda belirttiğimiz ideal orandır. Yönetici kademesinde cinsiyet açısından ayrım olmaması, yani ideal durumun sağlanması için bu payların ikisinin de 0.20 olması gerekir, bu aynı zamanda 40 yöneticinin 20'sinin erkek, 20'sinin de kadın olması demektir. Yukarıda belirttiğimiz yer değiştirmeyi somutlarsak: kadınların bu kademedeki sayısı 10 arttırılır, erkeklerinki ise 10 azaltılırsa, (10+10 = 20 kişi yer değiştirirse), eşitlik sağlanacaktır.

Bir işletmede (ya da sektörde), kadınların tümü bir meslek kademesinde, erkeklerin tümü ise diğer bir meslek kademesinde bulduklarında, yani meslek kademeleri cinsiyetler arasında paylaşıldığında MAİ=100 olacaktır ki bu da MAİ'nin alabileceği en üst değerdir.

Özetle, meslek kademeleri itibariyle tam ayrımcılık olduğunda MAİ=100, hiç ayrımcılık olmadığına MAİ=0 olacaktır.

2.2.2. Aşamalı Ki-kare (χ^2) Testi

Meslek kademeleri ile cinsiyetin birbirinden bağımsızlığı şeklinde tanımlanan sıfır önsavının sınanmasında kontenjans tablolarına uygulanan basit Ki-kare (χ^2) değerleri kullanılabilir. Ancak, bu iki özelliğin birbirinden bağımsız olmadığı sonucuna varılırsa, bunun hangi meslek kademesinden kaynaklandığı Aşamalı Ki-kare (χ^2) sınaması ile görülebilir.

Bilindiği gibi (χ^2) istatistiği ile bağımsızlık sınamalarının yapılması çok yaygındır (medeni hal ile gazete seçimi, ya da cinsiyet ile sigara alışkanlığı gibi). Bu çalışmamızda "çalışanların meslek kademelerine göre dağılımları cinsiyetlerinden bağımsızdır" şeklindeki bir başlangıç önsavını bu şekilde sınamak uygundur. Örneğin herhangi bir sektörde çalışanların dökümü şöyle olsun:

	Kadın	Erkek	Toplam
Üst yönetici	5	20	25
Orta yönetici	10	30	40
Vasıflı personel	25	30	55
Vasıfsız personel	60	20	80
Toplam	100	100	200

Bu dağılıma (χ^2) bağımsızlık sınaması uyguladığımızda "cinsiyet ile yönetim kademeleri birbirinden bağımsız değildir" şeklindeki genel bir sonuca ulaşırız. Ancak bu bağımlılığın hangi yönetim kademelerinden ne kadar etkilendiğini söyleyemeyiz. Aşamalı (χ^2) sınaması bu soruya yanıt bulmak amacıyla kullanılmaktadır. Her aşamada 2x2 lik tablolar oluşturmak sınamanın temelini oluşturmaktadır. Yine örneğimizden hareketle bu aşamaları şöyle tanımlayabiliriz:

1. aşamada sınama sadece ilk iki yönetim kademesi arasında,
2. aşamada ilk iki yönetim kademesi birleştirilerek sınama bu grupla vasıflı kademe arasında,
3. aşamada ise ilk üç kademe birleştirilerek sınama bu grupla vasıfsız kademe arasında yapılır.

Aşamalı (χ^2) sınaması kademe sayısının 1 eksiği kadar sayıdaki aşamada tamamlanır ve her aşamaya ilişkin (χ^2) değerine göre bağımlılığın nereden kaynaklandığı görülebilir. Zaten her aşamaya ilişkin hesaplanan (χ^2) değerleri toplandığında yukarıda belirttiğimiz (aşamasız) (χ^2) değeri bulunacaktır. Teknik ayrıntılar için bkz. Siegel ve Castellan (1988:118).

2.2.3. Strober-Arnold Ölçütü

Kadınların toplam istihdam içindeki konumlarını temel alan bir başka ölçüt ise Strober-Arnold Ölçütü'dür (SAÖ):

$$(SAÖ) = KO_{\text{sektör}} - KO_{\text{işletme}}$$

$KO_{\text{sektör}}$: İlgili sektördeki kadın çalışan oranı

$KO_{\text{işletme}}$: İşletmedeki kadın çalışan oranı

Burada sektör değeri bir atıf değeridir, kentsel kesimdeki oran ya da ülke genelindeki oran da atıf değer olarak kullanılabilir.

Meslek kademelerine ilişkin bilgi gerektirmeyen bu ölçüt işletmenin ilgili sektör içindeki konumunun kadın çalışan oranları açısından değerlendirilmesine olanak sağlar¹¹ (Burnell, 1993). Bir işletmede KO, o sektörün KO değerinden düşük, fazla ya da o değere eşit olabileceğinden, SAÖ sıfır olabileceği gibi pozitif ve negatif değerler de alabilir. Pozitif değerler o işletmede kadınların sektöre göre daha düşük oranda istihdam edildiğini, negatif değerler ise tersini gösterir. SAÖ'nün belirli birer alt ve üst sınır değerlerinden söz etmek mümkün olmasa da, alttan -1'i, üstten ise +1'i aşmayacağı, ama 1 ve -1'e de eşit olamayacağı söylenebilir.

Yukarıdaki örneklerimizde çalışanların % 50'si kadındır. Bu işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde kadın oranı 0.70 ise SAÖ=0.20 olacaktır, yani sektör geneline göre bu işletmede kadınlar 0.20 kadar eksiktirler. Öte yandan, bu işletmenin faaliyet

¹¹ Bankacılık-sigorta sektörü dışındaki sektörlerle ilişkin güvenilir birer $KO_{\text{sektör}}$ değeri bulunmadığından Strober-Arnold ölçütü, sektör bazında, kadınların kentsel işgücü içindeki payı olan %16 değeri = $KO_{\text{sektör}}$ kabulüyle hesaplanmaktadır. İşletme bazındaki hesaplamalarda ise ilgili sektörün örnekleminde bulunan $KO_{\text{sektör}}$ değeri kullanılmaktadır.

gösterdiği sektörde kadın oranı 0.30 ise SAÖ= -0.20 olacaktır, yani sektör geneline göre bu işletmede kadınlar 0.20 kadar fazlalığı söz konusudur.

2.2.4. Erkek Çalışan Başına Kadın Çalışan Oranı

Bir işletme ya da meslek kademesinde KO'nun aldığı değerler ayrımcılığın bir göstergesi olmakla birlikte, eşik değerlerin net olmaması önemli bir sakınca oluşturmaktadır. (örneğin bir sektör, meslek ya da işletmeyi, $KO < 0.20$ olduğunda erkek yoğun, $KO > 0.50$ olduğunda kadın yoğun olarak tanımlayan araştırmacılar vardır (Deutsch ve diğ., 1994). Bu belirsizlikten kurtulmak için kadın çalışanların erkekler karşısındaki görece konumunu yansıtan Erkek Çalışan Başına Kadın Çalışan Oranı (EBKO) kullanılabilir:

$$(EBKO) = KO/EO \text{ (ya da } =KT/ET)$$

KT: Kadın çalışan toplamı

ET: Erkek çalışan toplamı

Tam eşitlik (ideal) durumunda EBKO=1 olacaktır. Kadınlar aleyhine tam eşitsizlik olduğunda EBKO=0, erkekler aleyhine tam eşitsizlik durumunda ise EBKO= ∞ olacaktır. Dolayısıyla EBKO'nun 1'den küçük değerleri kadınların aleyhine, EBKO'nun 1'den büyük değerleri ise kadınların lehine ayrımcılık bulunduğu şeklinde yorumlanabilecektir.

Sayısal örneklerimizde bu oran $100/100=1$, ya da $0.50/0.50=1$ olduğundan genelde eşitsizliğin olduğu söylenemez, ama kademeler arasındaki eşitsizlik de gözlenemez.

2.2.5. Gini Katsayısı

Hanehalklarının nüfus payları ile gelir paylarının karşılaştırılmasına dayanan ve gelir dağılımındaki eşitsizliği özetleyen Gini katsayısı KO ile EO karşılaştırılması için de uyarlanabilir (Boisso ve diğ., 1994; Deutsch ve diğ., 1994a,b; Silber, 1989). Bilindiği gibi, tam eşitlik durumunda Gini katsayısı 0, tam eşitsizlik durumunda ise 1 değerini alır.

2.2.6. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı Düzeyini Belirleyen Etmelerin Saptanması

Çalışmamızın politika önermelerine ışık tutması açısından meslek ayrımı üzerinde olumlu ve/veya olumsuz etkileri olan faktörlerin ortaya çıkarılması büyük önem taşımaktadır. Çalışmamızdaki üç sektör birbirlerinden çok farklı özelliklere sahip olduğundan bu faktörler sektörler için aynı değildir, ortak faktörler olsa bile etki dereceleri farklıdır. Bu nedenle her sektör için, işletme bazındaki verilerle tahmin edilen ekonometrik modellere gerek duyulmuştur.

Bilindiği gibi, ekonometrik yöntemin amacı değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini sayısallaştırmaktır. İlgili değişkenler arasında herhangi bir nedensel ilişki göstermeyen ilişkiler bu yöntemle ölçülmez. Önce, bir bağımlı (açıklanan) değişkeni etkileyen (nedeni olan) bağımsız (açıklayıcı) değişkenlerin tanımlanmasıyla model oluşturulur. Modele katılacak değişken sayısı incelenen olgunun özelliklerine ve

araştırmanın amacına bağlıdır. Genellikle model fonksiyonunda açıkça gösterilen değişkenler bağımlı değişken üzerinde en fazla etkisi olan dört ya da beş bağımsız değişkendir. Daha az önemli etmenlerin etkisi, genellikle u harfiyle gösterilen rassal bir hata değişkeninin modele eklenmesiyle hesaba katılır. Bu rassal değişkenin değerleri, öteki açıklayıcı değişkenlerin değerlerinin görüldüğü gibi açıkça gözlenemez. (Koutsoyiannis, 1992, 2. Bölüm).

Çalışmamızda 2.1-2.5 alt bölümlerinde belirtilen ayrımcılık ölçütleri birer betimleyici (descriptive) değerlerdir, sektörlerdeki işletmelerin herbiri için ayrı ayrı hesaplanmıştır, ayrıca işletme bilgileri bir araya getirilerek herbir sektör için de hesaplanmıştır. Bu sonuncu gruptaki değerler sektörler için birer ortalama göstergedir. Bunlar sektörlerdeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın derecesinin göstergesi olarak kullanılmaktadır. Ancak, işletme bazında cinsiyete dayalı ayrımcılığı etkileyen faktörler hakkında bilgi taşımamaktadırlar. Bu nedenle işletme bazındaki bu göstergelerin bağımlı değişken olarak tanımlandığı ve etkileyen faktörlerle ilişkilerinin tanımlandığı ekonometrik modellere gerek duyulmuştur. Böylelikle ayrımcılığın azaltılması için hangi politika değişkenleri üzerinde yoğunlaşılması gerektiği saptanabilecektir. Açıklayıcı değişkenler ise işletmeler bazında sayısallaştırılmasına olanak bulunanlar arasından seçilecektir. Yukarıda tanımlanan ayrımcılık ölçütlerinin herbiri bağımlı değişken olmaya adaydır. Bir, iki ya da daha fazla açıklayıcı değişken bağımlı değişkenle ilişkilendirilebilir. Bu bileşimlerden herbiri gözönüne alındığında aynı bağımlı değişkeni açıklamaya yönelik neredeyse sonsuz sayıda kombinasyonla karşılaşırız. Hangi kombinasyonda karar kılacağımızı ise istatistik ve ekonometrik sınamalara göre belirleriz. Çalışmamızın ekonometrik tahmin aşamasında bağımlı değişken olarak anılan ölçütlerden sadece MAİ'nin en uygun "Açıklanan Değişken" bulunduğunu belirterek her sektör için ayrı tanımlanan modeli şöyle özetleyelim:

$$MAİ_i = f(\text{Açıklayıcı değişkenlerin } i. \text{ işletmeye özgü olanları})$$

Bu modelin ekonometrik tanımlaması ise şöyledir:

$$MAİ = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots + u$$

X değişkenleri, ayırım düzeyi üzerinde etkisinin olduğu öngörülen ölçek, teknoloji, ihracat payı, eğitim düzeyi gibi, işletme bazında sayısallaştırılabilen değişkenlerdir. β anakütle eğim katsayılarının tahmin edicileri olan b katsayılarını hesaplamak için gerekli gözlem sayısı her değişkene ($MAİ$ ve X 'ler) ilişkin verileri tamam olan işletme sayısı kadardır.

Burada vurgulanması gereken nokta 2.1'dekine alternatif $MAİ$ değerlerinin öngörülmediğidir. 2.1'deki tanımıyla her işletme için hesaplanan $MAİ$ değerleri bağımlı (açıklanan) değişken yani cinsiyetçi ayırım düzeyi, değerleridir. Açıklayıcı değişkenlerin seçime aşığında değiniyoruz.

2.2.7. Kadın İstihdamını Belirleyen Etmenlerin Saptanması

Çalışmamızın amacı esas olarak kadın işgücüne muhtemel talebi ortaya çıkarmak olduğundan ve bankacılık-sigorta sektörü dışındaki iki sektör için kadın istihdamına ilişkin zaman serisi verileri bulunmadığından işletme bazındaki bilgileri bu amaçla

kullanabileceğimizi düşündük. Burada temel hareket noktamız, kadın istihdamı ile ayrımcılık arasında sıkı bir ilişkinin bulunmasıdır. Daha açık bir deyişle kadın istihdamının artması bir ölçüde de ayrımcılığın azaltılmasına bağlıdır. Buradan hareketle ikinci grup modellere gerek duyduk. Model diliyle ifade edersek:

$$\text{Kadın İstihdamı (kişi)}_i = f(\text{MAİ}_i, \text{Diğer açıklayıcı değişkenler})$$

Yine ekonometrik tanımlamayla:

$$\text{Kadın İstihdamı} = \gamma_0 + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \gamma_4 X_4 + \dots + u$$

$$\text{Kadın İstihdamı} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{MAİ} + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \gamma_4 X_4 + \dots + u$$

Burada da X'ler istihdam edilen kadın sayısını belirlediğini düşündüğümüz yönetim kademesinde kadın oranı, kadınların kıdem düzeyi, ihracat payı gibi değişkenlerdir.

Kendisi işletme bazındaki bazı faktörlere bağlı olan cinsiyetçi ayrım düzeyi, MAİ, aynı zamanda bir başka bağımlı değişkeni (Kadın İstihdamı-kişi cinsinden) etkilemektedir. Bu son modele de ekonometrik tek denklem tahmin yöntemi uygulanabilir. Ancak, MAİ'nin yukarıda eşitliğin sol tarafında, burada ise sağ tarafında bulunması ile tek denkleme ilişkin ekonometrik tahmin yönteminin (Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi) temel varsayımlarından biri, açıklayıcı değişkenlerin dışsal olması gerektiği varsayımı çığnemektedir. Yani MAİ, kendisi açıklanan değişken iken aynı zamanda açıklayıcı değişkendir. Anılan sakınca "eşanlı denklem sapması" yaratacağından, her iki denklemin bir arada tahmin edilmesi zorunluluğu karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntem gözlem sayısının 30'dan fazla olmasını gerektirmektedir. Turizm ile tekstil-giyim sektörleri için yeterli sayıda veri bulunduğu (turizmde 51, tekstil ve giyimde 107 gözlem) ayrı ayrı tahmin edilen eşanlı denklem modellerinin genel yapısı şöyledir:

$$\text{MAİ}_i = f(\text{Açıklayıcı değişkenlerin } i. \text{ işletmeye özgü olanları})$$

$$\text{Kadın İstihdamı}_i = f(\text{MAİ}_i, i. \text{ işletmeye özgü diğer açıklayıcı değişkenler})$$

Yani,

$$\text{MAİ} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \dots + u$$

$$\text{Kadın İstihdamı} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{MAİ} + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \gamma_4 X_4 + \dots + u$$

Üç sektörde de işletmeler çok çeşitli büyüklüktedir, bu çeşitlilik kadın istihdamı verilerine de yansımaktadır. Bu geniş değer aralığının tahminde yarattığı olumsuzlukları gidermek için tahmin edilen modellerde Kadın İstihdamı Logaritmik değişken olarak tanımlanmış, bu değişkene LTK adı verilmiştir. Bu haliyle değişkenin birimi kadın istihdam düzeyi yani kişi sayısı değil, kadın istihdamındaki yüzde değişme (artış ya da azalış) oranıdır. Temel bir değere göre bakıldığında bu oran kullanılarak kişi sayısı bulunabilir.

Meslek ayrımını (MAI'yi) ve kadın istihdamını (LTK) etkilediğini düşündüğümüz değişkenler üç grupta toplanmaktadır: Beşeri sermaye özellikleri, işletmenin özellikleri ve işverenin ayrımcı tutumu.¹²

1. Beşeri sermaye özellikleri:

- Kadınların yaş ortalaması
- Kadınların kıdem ortalaması: Kadınların görüşme yapılan işletmede çalıştıkları yıl ortalamasını göstermektedir.
- Kadınların görelî yaş ortalaması: Kadınların ortalama yaşının erkeklerin ortalama yaşına oranını vermektedir.
- Kadınların görelî işyeri tecrübeleri: Kadınların ortalama kıdeminin erkeklerin ortalama kıdemine oranını göstermektedir.
- Kadınların ve erkeklerin görelî eğitim düzeyleri: Kadınların ortalama eğitim düzeyinin erkeklerin ortalama eğitim düzeyine oranını göstermektedir. Yeterli sayıda işletmenin eğitim düzeyi bazında bilgi vermemesi nedeniyle bu değişken modellerde kullanılamamıştır.

2. İşletme ile ilgili özellikler:

- İşyeri büyüklüğü (ölçek). İşletme ölçęi açıklayıcı değişkeni iki farklı biçimde oluşturulmuştur: 1. Her işletmenin toplam çalışan sayısı, 2. Örnek seçimi sırasında saptanmış olan işletmelerin çalışan sayısına göre küçük, orta ve büyük kategorilerine ayrılması.

- İhracat durumu. İşletmenin dışarıya dönüklük göstergesi olarak seçilmiştir. Modellerde iki farklı biçimde girmektedir: 1. İhracat yapan ve yapmayan işletmeler olarak, 2. Her işletme için satışlar içinde ihracatın oranı.

- Yabancı ortağın varlığı. İşletmenin dışarıya dönüklük göstergesi olarak alınmıştır. İşletmeler tamamen yerli sermayeli, yabancı ortaklı ve tamamen yabancı sermayeli olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır.

- Yurtdışında yatırım durumu. İşletmenin dışarıya dönüklük göstergesi olarak alınmıştır. İşletmeler yurtdışında yatırımı olanlar ve olmayanlar şeklinde ayrılmıştır.

- İşletmenin teknolojik düzeyi. Üç sektördeki işletmelerin teknolojik düzeyini belirlemenin yöntemi konusunda sorunlarla karşılaşmıştır. Her sektörün içinde farklı ürünler üreten ve değişik teknolojik düzeylerde işletmeler bulunmaktadır. Daha da ötesi, aynı işletme içinde farklı düzeyde teknolojinin kullanıldığı bölümler bulunmaktadır. İşletmeleri, bu araştırma kapsamında kullanacak biçimde, teknolojik düzeyleri bazında kategorileştirmenin zorluğu açıktır. Bu kategorileştirme ancak değişik nitelikteki uzmanların detaylı ve uzun süre çalışmalarıyla gerçekleştirilebilir. Bu tür bir çalışmanın bu araştırma kapsamında yürütülmesi mümkün olmadığı için işletmelerin teknolojik düzeyi konusunda, kısmen subjektifte olsa, en iyi bilginin işletme yöneticilerinden alınabileceği düşünülmüştür. İşletme yöneticilerine uygulanan ankette kendi işyerlerini dünyadaki ve Türkiye'deki teknoloji düzeylerine göre sınıflandırmaları (ileri, geri, orta) istenmiştir. Bir de yine anket sorularından hareketle personel kayıtlarını bilgisayarda tutup tutmadıkları sorulmuştur. Kayıtların bilgisayarda tutulması kısmen de olsa işletmelerin teknolojiye uyum gösterme düzeylerini temsil ettiği varsayılmıştır. İşletmeler personel kayıtlarını bilgisayarda tutanlar ve tutmayanlar olarak kategorileştirilmiştir.

¹² Ekonometrik modellerin tahminlerinde çeşitli bileşimlerde kullanılan değişkenlerin listesi Ek 2'de verilmiştir.

- İşletmenin yaşı. İşletmenin kurumlaşma düzeyinin göstergesi olarak alınmıştır. Birimi yıldır.

- İşletmenin bulunduğu il. Her sektör için seçilmiş iki il bulunmaktadır. İller, DİE 1992 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı yayınında yararlanarak, her sektör için, o sektörün en yoğun faaliyette bulunduğu ilk iki il olarak seçilmiştir. Görüşme yapılan işletmelerin iki ile dağıtılmasının amacı daha önce de belirtildiği gibi işletmeler açısından mümkün olduğu kadar farklılaşmayı sağlamaktır.

- Esnek çalışma saatleri. İşletmenin esnek örgütlenme biçimlerini benimseme düzeyi göstergesi olarak alınmıştır. Bazı elemanlarını haftanın belirli günleri veya günün belirli saatlerinde çalıştıran işletmeler ve tüm çalışanları için düzenli çalışma saatleri uygulayan işletmeler olarak iki kategoriye ayrılmıştır.

- Üretim yeri. Esnek üretim örgütlenmesinin bir göstergesi olarak düşünülmüş ve iki farklı biçimde oluşturulmuştur. 1. İşletmeler dışarıya iş verenler ve üretimin tüm aşamalarını fabrikada/atölyede gerçekleştirenler olarak iki kategoriye ayrılmıştır. 2. Fabrika/atölye dışına verilen üretimin toplam üretim içindeki oranı.

- İşletmede çalışan ücretli oranı. İşletmenin türünü, yani şahıs ya da aile işletmesi olup olmadığını, göstermektedir. İşletmede ücretli çalışanların toplam çalışanlara oranını vermektedir.

- Toplam kadın çalışan sayısı. Mutlak olarak çalışan kadın sayısının boyutunun önemini ölçmek için seçilmiştir.

- Kadın çalışan oranı. Toplam çalışanlar içinde kadın oranını göstermektedir.

3. İşveren tutumu:

- Kadınların ve erkeklerin iş piramidindeki konumu. İşverenin toplumsal cinsiyetçi tutumunun göstergesi olarak alınmıştır. İki farklı biçimde oluşturulmuştur: 1. Üst kademe yöneticiler içinde kadınların oranı, 2. Orta ve üst kademe yöneticiler içinde kadınların oranı.

- Kreşin Varlığı. İşverenin kadınlara karşı tutumunun göstergesi olarak alınmaktadır. İşletmeler kreşi olan ve olmayanlar olarak ayrılmıştır.

Tahminler sırasında üç sektör için de en uygun bağımlı değişken MAİ (cinsiyetçi meslek ayrımı göstergesi) olmuştur. Değişkenlerin seçiminin dayandığı kısıtlara aşağıda değinilmektedir. Aday açıklayıcı değişkenlerden, MAİ üzerinde etkili olabileceği düşünülen yukarıdaki bütün değişkenler çok sayıda bileşimlerde kullanılmıştır. Kadın istihdamını etkileyen faktörler için MAİ'nin yanısıra MAİ denkleminde yer almayan değişkenlerin bileşimleri kullanılmıştır. Tahmin aşamasının boyutunu şöyle belirtebiliriz: Örneğin tekstil-giyim sektörü için bir bağımlı değişkeni 3 açıklayıcı değişkenle tahmin etmeye giriştiğimizde tahmin edilen denklem sayısı 33'ün 3'lü bileşimi (kombinasyonu) kadar, yani 5456 tanedir. Aynı bileşimleri 4 bağımlı değişken için de denediğimizde bu sayı $4 \cdot 5456 = 21824$ 'e çıkmaktadır. Bu bileşim sayısına 2, 4, 5 değişkenli bileşimleri de eklediğimizde, doğrusal ve doğrusal olmayan kalıpları da denediğimizde ve bunu üç sektör için de ayrı ayrı yaptığımızda değerlendirilmesi gereken denklem sayısının yüksekliği anlaşılabilir. Açıktır ki, aynı özellik için aday değişkenlerin tümü aynı anda değil, yalnızca biri denkleme alınacağından belirtilen sayı daha düşük olacaktır.

Özetle, işletmelerden elde edilen anket bilgilerinden hareketle ilgili faktörlerden oluşan bir bölümü kategorik, bir bölümü de sayısal olan değişkenler kümesi oluşturulmuştur. Bu değişkenlerin hem farklı bileşimleri hem de farklı matematik ilişki kalıpları ile yapılan çok sayıda tahminden sonra istatistik ve ekonometrik sınamalar ile

sağduyu açısından en uygun bulunan denklemler seçilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, tahmin edilen denklemlerin kullanılabilmesi tahmin yönteminin dayandığı varsayımların çiğnenmemesine bağlıdır. Bunun için sektörel MAİ ve kadın istihdamı (LTK) tahminlerinde yatay kesit verilerinde sıklıkla rastlanan heteroskedastisite (farklı varyans) sınaması White testi ile yapılmış, bu sınamayı geçmeyen denklemler, dolayısıyla değişken bileşimleri elenmiştir. Ayrıca multikollinearite (ara bağıllık) barındıran denklemlerin katsayıları ile yorum yapılamayacağından bu sorunun varolduğu denklemler kısmi korelasyon katsayılarına bağlı olarak elemeyen geçirilmişlerdir. Katsayıların istatistik açıdan anlamlılığı için denklemlerin altında verilen t değerleri ile, denklemin başarı derecesini ölçmek için ise F ve R^2 değerleri ile sınamalar yapılmıştır. Sağduyu ise esas olarak katsayıların işaretlerine ilişkindir. Tahmin öncesinde, modelde açıklayıcı değişkenin bağımlı değişkeni etkileme yönünü + yönde tanımlamışken hesap sonucu denklemde ilgili katsayı - çıkarsa, bunun kabul edilmesi beklenemez. Böylesi ters bir sonuç ara bağıllıktan kaynaklanabileceği gibi verilerin yapısından da kaynaklanabilir. Diğer sınamaları geçse de, denklemin başarı derecesi yüksek olsa da bu denklem kullanılamaz.

Yukarıda da belirtildiği gibi, üç sektörümüz için de aynı değişkenlerin kullanılması mümkün değildir. Örneğin, ihracat faaliyeti, alt sektör ve üretimi dışa verme değişkenleri tekstil-giyim sektörü için tanımlanabilirken, turizm ile bankacılık-sigorta sektörlerinde bu faaliyetler yoktur. Turizm sektöründe ise işverenin teknolojiye ilişkin değerlendirmeleri bulunmamaktadır.

Yukarıdaki denklem takımları turizm ve tekstil-giyim sektörleri için İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi ile tahmin edilmekte, projeksiyonlar da bu program ile yapılmaktadır. Bu model tahminlerine de gerekli istatistik sınamaların yanısıra, yatay kesit verilerinin ortak sorunu olan farklı varyans durumunun sınaması da uygulanmaktadır. Ek 3'de bilgisayar çıktıları verilen denklemlerdeki C(1) katsayısı modellerimizdeki sabit terime yani β_0 'a karşılık gelmektedir.

Denklemlerde kullanılacak türden gözlem sayısı sadece 27 olan bankacılık ve sigorta sektörü için ise İki Aşamalı En Küçük Kareler Yönteminin sonuçları ihtiyatla karşılanmalıdır. Aynı denklemlere ilişkin bilgiler yine de sunulmakta ve karşılaştırmalı değerlendirmesi yapılmaktadır. Buna ek olarak ve kısmen de bu aksaklığı telafi etmek amacıyla bir başka yol daha izlenmektedir: bankacılık sektörünün istihdam bileşimi verileri hem cinsiyet (1980-1996 dönemi için), hem de eğitim düzeyleri (1986-1996 dönemi için) açısından Türkiye Bankalar Birliği'nden edinilerek son yıllardaki gelişmeler değerlendirilmekte ve öngörüler buradan hareketle yapılmaktadır.

2.3. TOPLAM VE SEKTÖREL İSTİHDAM VE KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYEN ETMENLERİN SAPTANMASI

İstihdam edilen kişi sayısının bağımlı değişken olduğu modellerimizde işgücü arzını değil istihdamı, yani işgücü talebini belirleyen, esas olarak da iktisadi nitelikteki etmenler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

2.3.1. Toplam ve Sektörel İstihdam Talebi

İşgücüne olan talep benzer çalışmalardaki açıklayıcı değişkenler kullanılarak tek denklemlilik bir ekonometrik modelle, Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi kullanılarak tahmin edilmektedir. Modelin genel yapısı şöyledir:

İstihdam edilen kişi sayısı = f (Açıklayıcı makroiktisadi değişkenler)
Ekonometrik tanımla,

$$\text{İstihdam edilen kişi sayısı} = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \dots + u$$

Aday açıklayıcı değişkenlerin, yani X'lerin hepsi sayısal değişkenlerdir:

Katma değer (toplam, tarımdışı ve sektörel -parasal değerler, sektörlerin toplam katma değer içindeki payları)

Ortalama ücret (genel ve imalat sanayii)

Sabit sermaye yatırımları (toplam, kamu, özel)

İhracat (toplam ve imalat sanayii, sabit fiyatlarla \$ ve TL cinsinden)

1980-1995 verileri kullanılarak tahmin edilen denklemler arasından gerekli istatistik sınamalara (katsayı sınamaları, açıklayıcılık gücü, ardışık bağımlılık gibi) en uygun olanları seçilmiştir. Tahmin edilen denklemler, anılan dönemin modelinin yakın gelecekte de benzer kalacağı varsayımıyla, önümüzdeki 10 yıl için istihdam projeksiyonlarında kullanılmaktadır.

İşgücü talep yapısını daha iyi kavrayabilmek için anılan model aşağıdaki dört ayrı bağımlı değişken için ayrı ayrı tahmin edilmektedir.

- Toplam İstihdam
- Tarım-dışı İstihdam
- İmalat Sanayii İstihdamı
- Hizmetler Kesimi İstihdamı

Böylelikle, çalışmamızın kapsadığı üç sektöre (Bankacılık-sigorta, turizm ve tekstil-giyim) ilişkin bulgular genel iktisadi yapıya ilişkin bulgular ile ilişkilendirilmiş olacaktır.

Ekonometrik denklemler EVIEWS paket programı kullanılarak tahmin edilmiştir.

2.3.2. Kadın İstihdamı Talebi

Tarım-dışı kadın işgücüne talep fonksiyonumuzu tanımlarken, *Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi* bölümünde bulunan denklem tahminlerinden hareketle genel istihdam fonksiyonunun etkilerini de kapsaması düşünülmüştür. Ancak kadın istihdamına ilişkin verilerde çok ciddi sorunlarla karşılaşılması:

En önemli sorun veri dönemine ilişkindir: Kadın istihdamı (kent ve kırsal) verileri Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları'nda (DİE) yayınlanmakta ve 1988 yılından başlamaktadır, 1980-1987 dönemine ilişkin veriler mevcut değildir (Bkz. DİE, İstatistik Göstergeler (1923-1995)). Bu konuda eksiklikleri tamamlamak amacıyla DİE uzmanları ile temaslarımız da bir sonuç vermemiştir. DİE İşgücü ve Fiyat İstatistikleri Daire Başkanı Sayın Hakkı Özel ile yaptığımız görüşmede 1988 öncesi Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerinin 1988 ve sonrası ile uyumlu olmadığı, bu nedenle kullanılmasının sakıncalı olacağı ifade edilmiştir. Bu konuda başka bir kaynağın olmadığı da kendisi

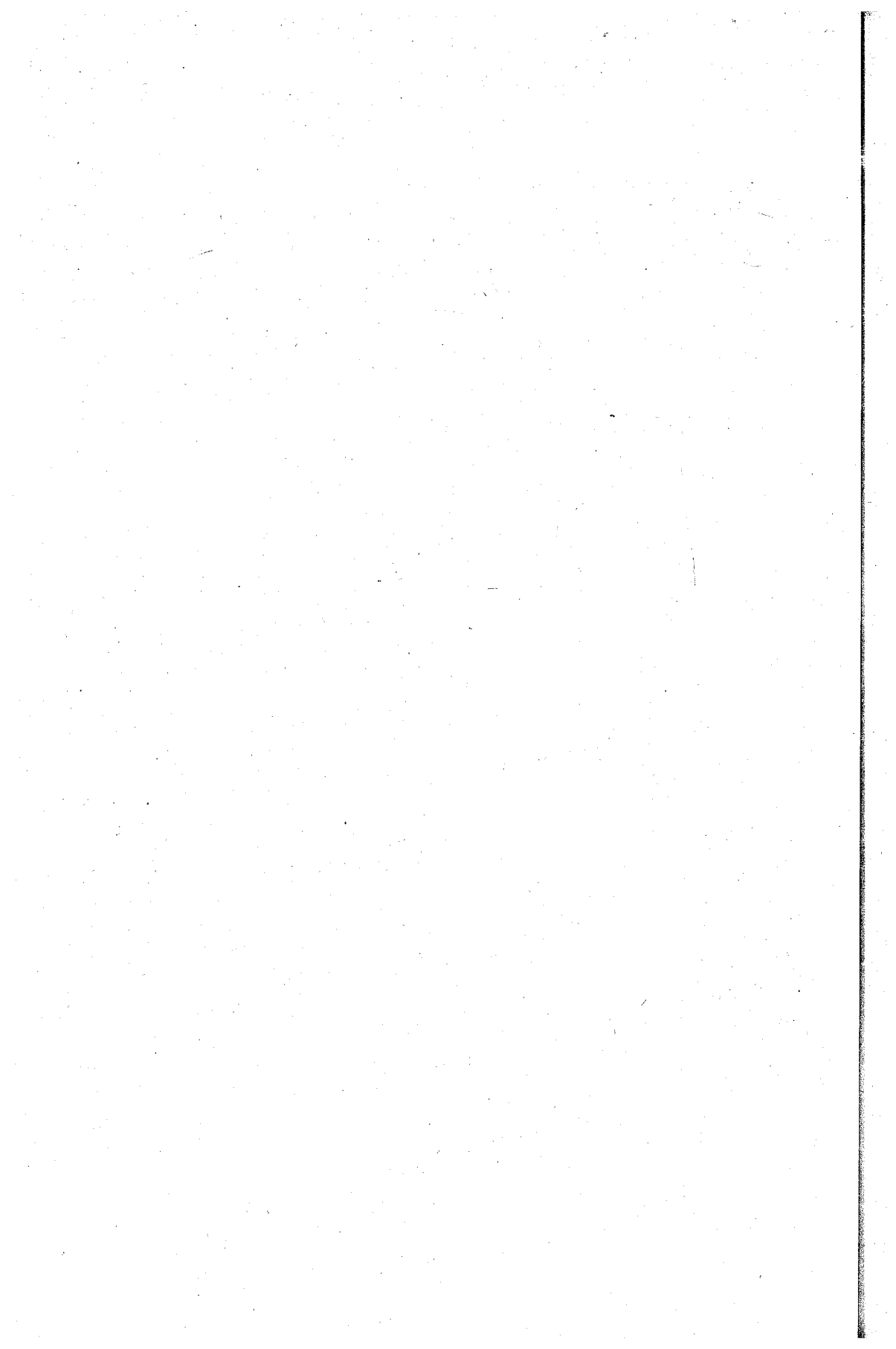
tarafından doğrulanmıştır. Sekiz yıllık gözleme dayanarak ekonometrik denklem tahmin etmenin çok sakıncalı olacağını burada belirtmeliyiz.

2.3.3. Senaryoların Oluşturulmasında Yararlanılan Kaynaklar

Senaryoların oluşturulmasında temelde dört kaynaktan yararlanılmıştır:

1. Resmi ve diğer kurumların istatistikleri,
2. Akademik araştırmalar ve sektör kurumlarının yayınları,
3. Sektör yetkilileri ile sektörün mevcut durumu ve geleceği üzerine yaptığımız görüşmeler,
4. Her üç sektörde personel bilgisi toplanan işletmelerin yetkilileriyle bir soru formu eşliğinde yüz yüze yapılan görüşmeler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM



BANKACILIK – SİGORTA SEKTÖRÜ

3.1. İKTİSADİ DURUM, İSTİHDAM VE BEKLENTİLER

3.1.1. Mevcut Durum

Bankacılık sektörü, 24 Ocak 1980 istikrar paketini izleyen Temmuz 1980 mali liberalizasyon kararları ile bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Daha önceleri sınırlı bir mevduat bankacılığı söz konusu iken, gelişme kredi-yatırım bankacılığı yönünde olmuştur. Öte yandan, mali işlemlerin serbestleştirilmesi ile birlikte gerek şirketlerin ve gerekse bankaların yurtdışı mali kesim ile ilişkileri gelişmiş, bu da bankacılık sektörünün ekonomi içindeki önemini arttıran bir faktör olmuştur. Bunlara koşut olarak ürün/hizmet yelpazesi genişlemiş ve oldukça hızlı bir şekilde teknolojinin yenilediği ve beraberinde bireye yönelik faaliyetlerin artmasını getirdiği yetkililerce belirtilmektedir (Ada, 1993; Aydoğan, 1993; Denizler, 1995).

Bankacılık sektörü, sektörlerarası ilişkiler ağı içinde kilit/stratejik sektör haline gelmiştir. 1980 öncesi ile karşılaştığımızda bu sektörün faaliyetlerine olan nihai talepteki artışın ekonominin bütününde üretim ve istihdam artışı uyarma etkisinin arttığını ve sektörün başa geçtiğini görüyoruz (Günlük-Şenesen, 1996). İster büyük şirketler açısından, isterse tekil bireyler açısından bakalım, bankacılık hizmetlerinin her kademede çok çeşitli hizmetleri ile yaygınlaştığını, müşteri sayısının hızla arttığını, kısaca kitlesel olarak benimsendiğini de görüyoruz.

Bankacılık sektörünün bu gelişimi makro iktisadi göstergelerden de izlenebilir: Finansal aktiflerin yani para arzının 1980-1994 dönemindeki seyrine bakıldığında bir

büyüme trendi içinde olduğu görülmektedir. 1994 yılındaki kriz nedeniyle bir düşme olmuşsa da ardından büyüme yine söz konusudur. E. Keskin, son 10 yıldır kamu açıklarının finansmanında mali sisteminin kullanılmakta oluşunun da bu sektörü canlandırdığını vurgulamaktadır.

Ancak, hizmet yelpazesi ve parasal büyüklükler açısından ölçülen bu hızlı gelişmenin sektördeki istihdama yansımadağını da belirtmemiz gerekir. Aşağıda da değineceğimiz gibi, hızlı bilgisayarlaşma ile sektörün emek yoğun niteliği değişmektedir. Öte yandan, Güneydoğu Anadolu'daki güvensiz ortam nedeniyle bankaların son 10 yılda şube kapatma yoluna da gittiği yetkililerce belirtilmiştir.

Sigortacılık sektörüne gelince, 1980 öncesinde 21 Türk şirketi ile 10 yabancı temsilciliğin faaliyetlerinden oluşmuşken ve yeni şirket kurulması yasaklanmışken, 1980 liberalizasyon kararları bu sektörde de köklü değişiklikler yaratmıştır. Bunların başında yeni şirket kurulmasının serbest bırakılması ve yabancı temsilciliklerin şirkete dönüşmelerinin zorunlu kılınması gelmektedir. 1996 yılında şirket sayısı 63'ü bulmuştur, istihdam da artmıştır (Gürer, 1994). B. Kongar'ın belirttiğine göre bu süreçte sektör içinde rekabet artmış ve bunun etkisi fiyatlar üzerinde olmuştur: fiyatlar düşmüştür. Sektörün son 10 yılda reel olarak %15, yılda ortalama %2'den az, büyüdüğü düşünülürse gelişmesinin hızlı olmadığı söylenebilir. Sektörün esas olarak fabrikalar gibi büyük kuruluşları (1996'da 3.000 tane) kapsadığı, ferdi sigorta kapsamının gelişmediği de belirtilmelidir.

3.1.2. Sektörün Geleceği

Bankacılık sektörünün önümüzdeki on yıldaki gelişmesinin kamu politikalarındaki ve dış ilişkilerdeki gelişmelere bağlı olduğu söylenebilir.

Kamu politikalarının istikrar kazanmasıyla sektörün daha da büyüyeceği beklenmelidir. Kamu açıklarının düşmesi enflasyonu düşüreceği gibi, daha da önemlisi enflasyonist beklentilerin de kırılmasına yol açacaktır. Kayıtdışı faaliyetlerin kayıtlı hâle alınarak vergilendirilmesi bütçe açığını düşürmenin en önemli yollarından biridir.

Öte yandan E. Keskin'e göre, Avrupa Topluluğu ile ilişkilerin gelişmesinin bankacılık sektörüne yansımalarının kurumsal değil kavramsal olacağı beklenmektedir. Bankaların AT bankalarının rekabetinden etkilenmeleri pek gerçekçi gözükmemektedir. Yabancı bankaların Türkiye'de şube açarak değil kredi vererek mali sisteme girmeleri beklenmektedir. Kredi hacminin bu şekilde artmasıyla birlikte faizlerin düşmesi de yine enflasyon beklentilerini düşürecektir. Özkaynaklar açısından bakıldığında, Türkiye'deki bütün bankaların özkaynaklarının toplamı örneğin Almanya'daki orta büyüklükteki bir bankanın özkaynaklarına denk düşmektedir. Yani, ölçek çok düşüktür. Türkiye'deki bankacılık sisteminin AT bankalarıyla karşılaştırıldığında yüksek maliyetle, etkin olmayan bir biçimde faaliyet gösteriyor bulunmalarının nedeni de bu olsa gerektir (Ertuğrul ve Zaim, 1996; Uygur, 1993). Avrupa'daki mali sistemle uyum sağlama sürecinde bankacılık faaliyetleri üzerindeki vergilerin indirilmesi söz konusu olacaktır ki, bunun da maliyetlerin düşmesine katkıda bulunacağı açıktır. Ancak, Avrupa bankalarından farklı olarak Türkiye'deki özel bankaların herbirinin bir sermaye grubu tarafından kurulduğu, bir bankanın gelişiminin ilgili sermaye grubunun politikasına sıkı sıkıya bağımlı olduğu hatırdan çıkarılmamalıdır. Bu türden küçük bankaların ekonomide ağırlıklarının olmaması nedeniyle az da olsa yeni rekabet ortamında eriyebilecekleri beklenmelidir.

Türkiye'nin Avrupa Topluluğu ile ilişkilerinin gelişmesinin ihracatı ve ithalatı arttıracığı da beklenmektedir. Dış ticaret işlemleri bankaların önemli bir komisyon kaynağı olduğundan bu alandaki gelişme bankacılık kesimini de büyütecektir.

Sigortacılığa gelince, kuşkusuz yukarıda bankacılık bağlamında değindiğimiz makro iktisadi yapılanma bu sektörü de benzer mekanizmalarla etkileyecektir. Ancak bu sektöre özgü gelişme alanı hizmetlerin tabana yayılması ve ferdi sigortacılığın gelişmesidir. B. Kongar'a göre, sektör özellikle hayat ve sağlık sigortası dallarında büyüyecektir.

3.1.3. Sektörün Sorunları

Makro iktisadi açıdan bakıldığında, bankacılık sektöründeki yetkililere göre, sektörün en önemli sorunu enflasyondur. Çünkü enflasyon hem miktar hem de bileşim olarak tasarrufları olumsuz etkilemektedir. Enflasyon maliyeti yükselten en önemli etmen olarak karşımıza çıkmaktadır, faizlerin negatiften pozitifte döndürülmesi bu yüzden önemli görülmektedir. Kurumların yerleşik, istihdamın kalıcı olması istikrarsızlığın, belirsizliğin ortadan kalkmasına bağlı görülmektedir.

Sektörün önünü çok açık olarak değerlendiren yöneticiler, sektöre özgü bir sorun olarak kurumlar vergisinin yüksek olmasını göstermektedirler.

Sigortacılık sektörüne gelince, birincil sorunların önce enflasyon, ardından da gelir dağılımı yapısı olduğu belirtilmektedir. Yukarıda da değinildiği gibi, süreklilik kazanmış yüksek enflasyonun, riski, dolayısıyla da maliyetleri artırma etkisinin yanında, geleceğe ilişkin belirsizlik ortamını oluşturma etkisi de vardır. Öte yandan, enflasyonun yapısının da olumsuz yönde etkilediği gelir dağılımı yapısı sektörün hizmetlerini kısıtlayıcı etki yapmaktadır. Türkiye'de gelir bölüşümü yapısındaki eşitsizliklerin 1980 sonrasında daha da arttığı bilinmektedir. (Örneğin bkz. Kazgan, 1990). Ferdi sigortacılık hizmetlerinin tabana yayılması ise daha eşitlikçi bir gelir bölüşümü yapısı gerektirmektedir. Bu aynı zamanda toplumdaki eğitim düzeyinin dolayısıyla kültür düzeyinin gelişimini de etkileyecektir. Sektörün yavaş gelişmesinin temel nedenleri böylece açıklığa kavuşurken sektörün geleceğinin bu sorunların hafiflemesine bağlı olacağı da söylenebilir.

Çalışanlar açısından bakıldığında bankacılık ve sigortacılık sektörünün en önemli sorunu olarak karşımıza örgütlenme sorunu çıkmaktadır. Bir kere, bankacılık kesimindeki toplam istihdamın yarısını oluşturan 7 kamu bankasında çalışanların (1995'de 69 bin 189 kişi) toplu sözleşme yapma hakkı yoktur. Özel ve yabancı sermayeli, toplam 66 bin 849 kişinin çalıştığı 60 bankada toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkı varken sadece 12'sinde sendikal örgütlenme mevcuttur. (BASISEN, 1996). Sendikalı çalışan sayısı hakkında güvenilir veriler olmamakla birlikte oranın %30 civarında olduğu söylenmektedir. BASISEN ve BANKSEN yetkilileri, bunun temel nedeni olarak işverenlerin sendika üyeliğini iş güvencesinin karşısına koyarak caydırmasını göstermektedirler. Bankacılık kesiminde grev yaşının bulunması ve sendikaların yetki alanı kadar gizli örgütlenmek zorunda olmasının sendikalaşmayı olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Sigortacılık kesiminde ise kamu kuruluşu olması nedeniyle Güven Sigorta'da sendikalaşma hakkı yoktur, ancak diğer sigorta şirketlerinde sendikalaşma oranı yine %30 civarındadır. Yalnız bu kesimde şirketler dışında çalışan araçlar sayısının, tam bilinmemekle birlikte, şirketlerde çalışanların

sayısının üç katı civarında olduğu, ve bu araçların başka iş kollarında sınıflandırıldıkları unutulmamalıdır (Gürer, 1994).

3.1.4. Sektörün Genel Yapısı

İmalat sanayiinde bir işyeri aynı zamanda işletme iken bankalarda şubelerin işletme olmaması, diğer bir deyişle genelde bankaların çok sayıda ve farklı büyüklüklerde şubelerinin olması bankalar arasında sıralama yapmada sektöre özgü kıstaslar kullanılmasını gerektirmektedir. En yaygın olarak kullanılan kıstaslar, aktif büyüklükler, şube sayıları ve personel sayılarıdır. Sektör faaliyetleri açısından kullanılan ayırım şudur: Ticaret bankaları ve Kalkınma ve Yatırım bankaları ayrımı, bu ayırım içinde de her grupta kamusal sermayeli ve özel sermayeli bankalar ayrımı. Toplam çalışanlar açısından bakıldığında, sektör istihdamının %50'si sadece kamu sermayeli 5 ticaret bankasında (Ziraat Bankası, Etibank, Emlak Bankası, Halk Bankası, Vakıflar Bankası) gerçekleşmektedir.

Görüşmelerimiz sırasında hem özel hem de kamu bankalarında istihdam politikasının genel merkez tarafından belirlenerek yürütüldüğü de açıklığa kavuştuğundan, şubeler temelinde istihdam politikasının araştırılması anlamsız olacaktır. Öte yandan, bankaların aktifleri, şube sayıları ve personel sayıları arasındaki sıra korelasyon katsayıları 1'e çok yakındır. Yani bu kıstaslara göre sıralamalar birbirine çok benzer yapılar vermektedir.

Yukarıda belirtilen görüşmelerimizde bu noktada ortak bir sonuç belirmiştir, o da projemizin kapsamı düşünüldüğünde bankaları personel sayılarına göre sıralamanın uygun olacağıdır. Diğer bir ortak geliştirilen sonuç ise büyüklük sıralamasında 2.000 kişiden fazla personeli olanların büyük, 500 ile 2.000 arasında çalışanı olan bankaların orta, 500'ün altında personeli olanların ise küçük banka olarak tanımlanabileceğidir. Bu durumda toplam 68 bankayı, 13 büyük banka, 17 orta büyüklükte banka ve 38 küçük banka olarak sınıflandırmış oluyoruz.

Sigortacılığa gelince, bu kesimde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan sayısı 1995 yılında 3 ile 350 arasında değişmektedir. Toplam çalışan sayısının 6.578 olduğu da düşünülürse, sigortacılık kesimi küçük firmalardan oluşan küçük bir sektör olarak tanımlanabilir. Bu nedenle sigorta şirketleri bankacılık ve sigortacılık sektörünün küçük üreticileri olarak küçük bankalar arasında kapsanmıştır.

3.1.5. İstihdam

Bankacılık sektörü verilerin kapsamı ve niteliği açısından Türkiye'de çok özel bir konuma sahiptir. Sektörde kayıtdışı faaliyetler bulunmamakta, sektördeki bankalara ilişkin hemen hemen bütün bilgiler Bankalar Birliği'ne bildirilmektedir. Bankalar Birliği de bu bilgileri her yıl için standart bir sınıflandırma ile *Bankalarımız* başlığı altında ertesini yılın temmuz ayında yayımlamaktadır. Bu bilgilerin parasal veriler konusunda tam gerçeği yansıtmayabilecekleri söz konusu ise de, şubeler ve çalışanlar konusundaki bilgilerin tamsayım bilgileri olduğu söylenebilir.

Bankacılık sektörüne ilişkin veri derleme aşamasında Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) yayınlarından yararlanmak amacıyla, bu konudaki az sayıda yayından biri olan Ticaret, Otel, Lokanta ve Hizmet İstatistikleri 1990'ı inceledik. 81 (Mali kuruluşlar) ve 82 (Sigorta kurumları) ISIC kodlarıyla s.65'den başlayan verilere göre bankacılık

kesiminde Türkiye genelinde toplam 84 işyeri ve 868 çalışan, sigortacılık kesiminde ise 712 işyeri ve 3.473 çalışan bulunmaktadır. Sigortacılık kesimine aşağıda daha ayrıntılı değineceğiz, ancak anılan yayındaki bilgilerin gerçeğin çok altında olduğu görülmektedir. Bu noktaya bir açıklık getirmek amacıyla DİE İstanbul Bölge Md. Ferhat Şenocak ve DİE Ankara Input-Output Şb. Md. Mehmet Kula ile görüştük. Belirtilen yayının, soru formuna yanıt veren işyerlerini kapsadığı için çok sınırlı örneklem bilgilerini içerdiğini, DİE'nin de bankacılık kesimine ilişkin bilgiler için Bankalar Birliği'nin, sigortacılık kesimine ilişkin bilgiler için Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği'nin, Sigorta Murakabe Kurulu'nun yayınlarını kullandığını öğrendik. Benzer şekilde sendikalar ve bankalar da anılan yayınları kullandıklarından Delphi yöntemi uygulanırken bu noktada görüş ayrılığına rastlanmamıştır.

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği'nin, Sigorta Murakabe Kurulu'nun yayınlarına göre sigortacılık kesiminde 1995 yılında toplam çalışan sayısı 6.578'dir. Ancak sigorta şirketlerinin bütün Türkiye'ye yayılmış, 1992 yılı itibariyle 10.474 acentesi olduğunu, bu acente bürolarında çalışan toplamının 22 bin kişi olarak tahmin edildiğini, bu sayının pazarlama elemanlarını kapsamadığını belirtmemiz gerekir (Gürer, 1994). Öte yandan, T.Dağlıer'in dikkatimizi çektiği gibi, Türkiye'de banka şubeleri aynı zamanda sigorta acenteliği de yapmakta, bankanın sahip olduğu sigorta şirketinin işlemlerini yürütmektedir. Alt kesimler arasında hem faaliyetler hem de istihdama ilişkin bir iççelik bulunduğu söylenebilir.

3.1.6. İstihdamın Gelişim Yönü

Yukarıdaki değinmelerden de anlaşılacağı gibi, görüşmelerde ortak olarak benimsenen görüş, bankacılık kesiminin gelecekteki gelişiminin toplam istihdamı arttırmayacağı şeklindedir. Bunun nedeni olarak teknolojik gelişme gösterilmektedir. Bu gelişimde bilgisayar kullanımının yaygınlaşması, buna bağlı olarak banka işlemlerinin telefon, ATM makineleri vb. araçlarla yürütülebilmesi temel etmen olarak tanımlanmaktadır. Müşterilerin bu gelişmeleri hızla benimsemekte olmalarının bu araçların gelecekte de yaygınlaşmasına katkıda bulunması beklenmektedir. Öte yandan, E. Keskin'e göre alt hizmetlerde -şoför gibi- istihdam artışı beklenebilir.

Sigortacılığa gelince, hızla yaygınlaşmakta olan bilgisayarlaşma faaliyetlerinin esas olarak şirketlerin iç organizasyonlarına (muhasabe, poliçe düzenleme gibi) yönelik olduğu görülmektedir. B. Kongar'a göre, sektörün gelecekte sağlık ve hayat sigortaları gibi ferdi sigorta dallarında gelişeceği beklentisi, istihdamda da artış beklentisini getirmektedir. Zira, sigortacılık faaliyetleri pazarlama ağırlıklıdır, bu da kişilerle bire bir, yüzyüze ilişkiyi gerektirmektedir. T.Dağlıer ise iletişim ve eğitim olanaklarının gelişmesiyle Anadolu'da sigorta hizmetlerinin yayılma olanağına dikkat çekmektedir.

3.1.7. Sektörde Talep Edilen İşgücünün Niteliği

Bankacılık kesiminde görüştüğümüz yetkililerin ortak görüşü bu sektörde istihdam edileceklerde aranan temel özelliğin bankacılık bilgisi değil, kültürel formasyon olduğudur. Bunun en önemli nedeni ise gerek bankaların ve gerekse Bankalar Birliği'nin sürekli eğitim programları uygulamakta oluşudur. Dolayısıyla çok farklı disiplinlerden (mühendislik, hukuk, işletme) üniversite mezunlarının yanında lise mezunları da istihdam edilmektedir. Lise mezunları içinde ise Ticaret Lisesi mezunları

tercih edilmektedir. E. Keskin'e göre, gelecekte bireysel bankacılığın öne çıkması ile çalışanların genel olarak özgüveni yüksek, bilgili, kısaca nitelikli olması gerekecektir, ancak eğitim altyapısına ilişkin sorunlar, dolayısıyla beklentiler söz konusu değildir. Bu kesimde çalışmak isteyen ve isteyecek çok fazla sayıda nitelikli (hatta yüksek lisans ve doktora dereceli) eleman bulunduğundan, en iyilerinin seçimi ile nitelikli istihdam sürekli sağlanabilecektir. Öte yandan, Bankacılık kesiminin gelecekteki konumu, yalnızca dış işlemlerde çalışanların değil, tüm çalışanların yabancı dil bilmesini gerektireceği belirtilmektedir.

Sigortacılık kesiminde ise genellikle hukuk, işletme ve iktisat fakülteleri, yani üniversite mezunlarının istihdam edildiği, bu elemanların da Sigorta Enstitüsü Vakfı'na sürdürülen genel sigortacılık ve branş eğitimi gördükleri düşünülürse, bu kesimde de gelecekte izlenmesi beklenen eğitim politikalarına ilişkin bir talebin ortaya çıkmadığı söylenebilir.

3.1.8. Sektörde Kadın İstihdamı

Kadınların hizmetler kesiminde daha fazla istihdam edildikleri bilinmektedir. Bankacılık kesimi de en yoğun kadın çalışanı ile hizmetler sektöründe öne çıkmaktadır. Ü. Taktak'a göre kadınların oranı küçük şubeli bankalarda daha yüksek, ama Anadolu'daki bankalarda daha düşüktür. BASISEN yetkililerine göre orta kademede çalışanlar arasında kadınlar fazladır. Görüşmelerimiz ışığında kadınların bankacılık kesimindeki görece olumlu konumlarının nedenleri aşağıda sıralanmıştır. Aynı nedenlerden dolayı erkeklerin bu işkoluna talepleri de daha düşüktür:

a) Bankacılıkta dikey ilerleme olanakları sınırlıdır. Kadınlarda ev sorumluluğunun daha baskın olması daha az yükselme hırsları da beraberinde getirmekte, bu nedenle bankacılık uygun düşmektedir.

b) Kadınlar banka şubelerinde bankanın imajını yansıtmaktadırlar, vitrin ögesi olarak kullanıldıkları söylenebilir.

c) Bankacılığın organizasyon yapısı demokratik olmaktan ziyade despotik bir yapıdır. Ayrıca rutin bir iş ortamı söz konusudur. Kadınların kapalı bir mekanda, hareketsiz, yakınlardan ve sabırla masabaşı iş yapma yetenekleri erkekler göre daha fazladır.

d) Kadınlar yapı olarak daha sadıklardır. Kurumlaşmış büyük bankaların "biz bir aileyiz" şeklindeki alt kültürüne kadınlar daha yatkınlardır, ancak yeni, küçük bankalarda bu söz konusu değildir.

e) Kadınların organizasyon yapma becerileri erkeklerden daha fazladır, bu nedenle eğitim ve insan kaynakları bölümlerinde kadın çalışan çoktur. Bu faaliyetler teknik eğitim de gerektirmemektedir.

İşe başvuran kadınların ise dış görünüş yani, fiziki özellikler temelinde ayrımcılığa tabi tutuldukları BASISEN yetkililerince belirtilmiştir.

Öte yandan, kadınlar lehine gözüken bu yapının üst yönetim kademelerine de yansımaları söylemek mümkün değildir. Şube müdürleri arasında kadın oranı düşüktür. BASISEN ve BANKSEN yetkililerine göre kadınların yükselmede bir "camdan tavan" ile karşılaştıklarını söylemek mümkündür. Aynı zamanda işverenin eğilimi de bunda çok önemli bir paya sahip görülmektedir.

Yöneticilerin Teftiş Kurulu'ndan yetiştiği, ama bu süreçte yıl boyunca Türkiye'yi dolaşmak zorunda olduğu düşünülürse, kadınların şansı azalmaktadır. (Öyle ki, örneğin

Akbank'ın Teftiş Kurulu'na kadın alınmamaktadır.) E.Keskin'e göre, bu olgu istihdam politikasının sonucu olmakla birlikte, aynı zamanda kadınların kendilerinden kaynaklanan bir sonuçtur, kadınlar böyle bir talepte bulunmamaktadırlar. Bunun bir açıklaması da Ü.Taktak'ın görüşlerinden çıkarılabilir: yaş grupları itibariyle bakıldığında 30 yaşın üzerinde çalışan kadın oranı düşüktür, evlenme ve çocuk doğurma nedenleriyle kadınlar, kıdem tazminatlarını da alarak, çalışmayı bırakmaktadırlar.

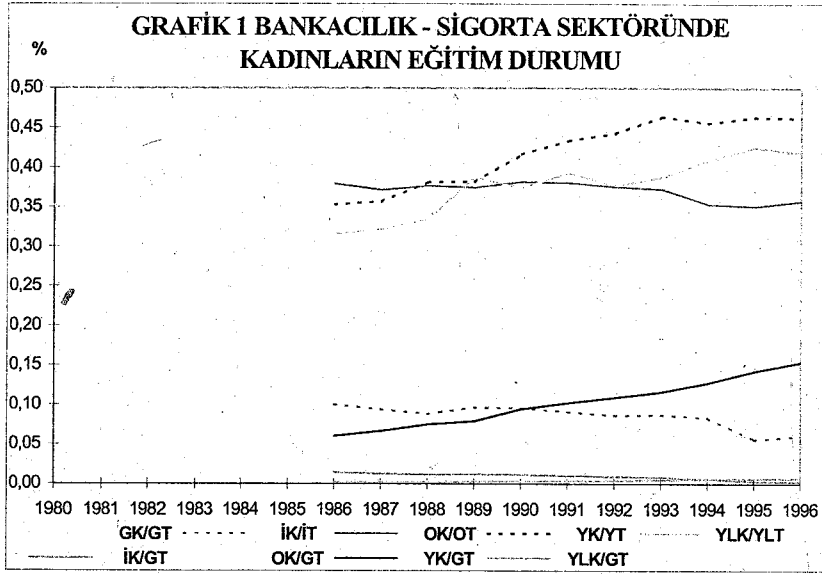
Gelecekte bireysel bankacılığın gelişmesi beklendiğinden, kredi ve imaj satmaya çıkacak bireylerin ikna etme özellikleri ön plana çıkacaktır. Kadınların bu noktada genel olarak avantajlı konumda olacakları düşünülse de asıl belirleyici faktörün "bilgi" donanımı olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, E. Keskin'e göre, bu faaliyetlerin de, yukarıda özetlendiği şekliyle, belirgin bir cinsiyet ayırımına dayanacağı söylenemez. Ü. Taktak ise, yeni kuşak yüksek eğitimli kadınların daha bilinçli olmasının, kadınların yönetim kademelerinde de daha fazla bulunmasını getireceğini belirtmektedir. Öte yandan, O. Bahadır'a göre, modern bankacılığın gelişmesi ile birlikte kadınların her kademede daha ağırlıklı olacağı beklenmelidir.

Sigortacılık kesimine gelince, B. Kongar'a göre, gerek çalışanlar ve gerekse yöneticiler açısından kadın-erkek ayrımı söz konusu değildir. Sigorta şirketi sayısının fazla, deneyimli sigortacı sayısının ise az olması kadınların daha şanslı olmalarını getirmektedir. Bu durumda kadınların kendi nitelikleri ve hedefleri belirleyici olmaktadır. T.Dağlıer ise sektörde kadın eleman talebinde eğitime önem verildiği kadar dış görünüme de önem verildiğini belirtmiştir.

3.1.9. İşgücünün Eğitim ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Türkiye Bankalar Birliği'nin verilerine göre 1980 yılında % 35 olan kadın çalışan oranı 1986-87 yıllarında %33'e düşmüşse de 1996 yılında % 38'e ulaşmıştır. Genel toplam içinde ilkökul eğitimli kadınların oranı 1986 yılında %1'den 1996 yılında daha da aşağıya düşmüştür. Orta-lise eğitimli kadınların toplam çalışan içindeki oranı %26'dan %22'ya düşmüşken, üniversite eğitimli kadınların oranı 1986'da %6'dan 1996'da %15'e çıkmıştır (Grafik 1)¹³ Benzer eğilimi erkeklerde de görüyoruz. Genel olarak son 10 yılda bankacılık kesimindeki eğitim düzeyinin yükseldiği açıktır.

¹³ Bu bölümdeki Grafik 1-3'e baz teşkil eden veri tabloları Ek 3'te verilmiştir.



GK: Toplam çalışan kadın sayısı

GT: Toplam çalışan sayısı

İK: İlkokul mezunu kadın çalışan sayısı

İT: İlkokul mezunu toplam çalışan sayısı

OK: Ortaokul+lise mezunu kadın çalışan sayısı

OT: Ortaokul+lise mezunu toplam çalışan sayısı

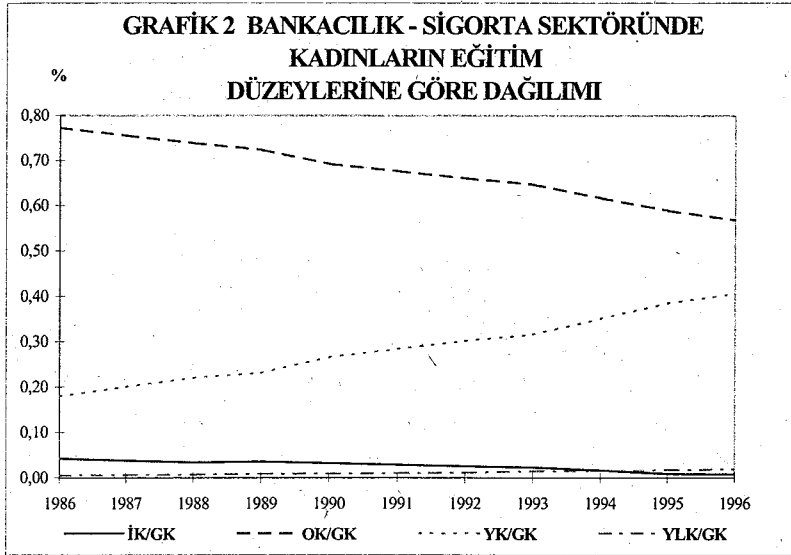
YK: Üniversite mezunu kadın çalışan sayısı

YT: Üniversite mezunu toplam çalışan sayısı

YLK: Yüksek lisans ve doktora diplomalı kadın çalışan sayısı

YLT: Yüksek lisans ve doktora diplomalı toplam çalışan sayısı

Bu kesimde çalışan kadınları eğitim düzeyine göre değerlendirdiğimizde orta eğitilmiş kadınların toplam kadımlar içindeki payındaki sürekli düşüşün yüksek eğitilmiş kadınların sürekli artışıyla karşılandığı söylenebilir. Orta eğitilmiş kadınların toplam kadımlar içindeki payı 1986'da %77 iken 1996'da %57'dir. Zaten düşük olan ilkökullü eğitilmiş kadınların payı daha da düşmüştür (%4'den % 1'e). Üniversite eğitilmiş kadınların payı ise 1986'da %18 iken 1996'da %41 olmuştur. Yüksek lisans ve doktora dereceli kadınların payı %1'den %2'ye çıkmıştır. Uzman görüşleri ile birleştirdiğimizde bu eğilimin gelecekte de süreceğini, eğitilmiş kadınların bu kesimde istihdam olanağı bulacağını söyleyebiliriz. (Grafik 2)



GK: Toplam çalışan kadın sayısı

İK: İlkokul mezunu çalışan kadın sayısı

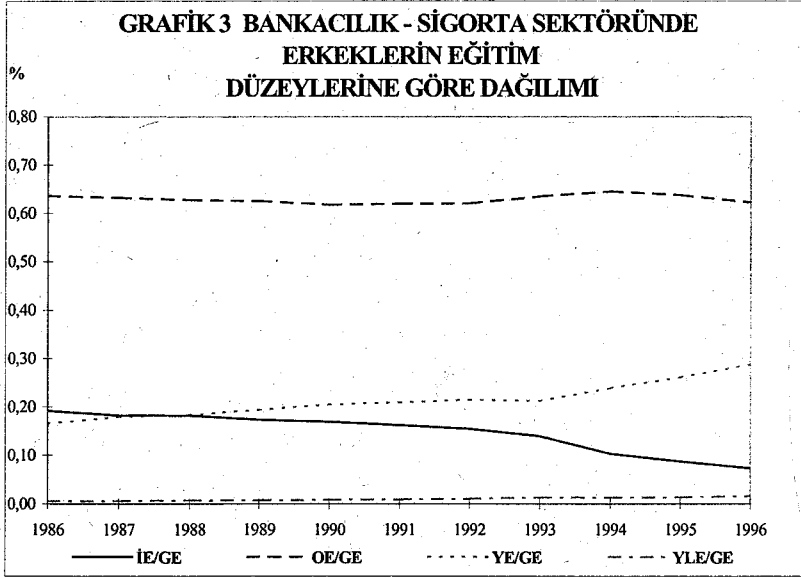
OK: Ortaokul+lise mezunu çalışan kadın sayısı

YK: Üniversite mezunu çalışan kadın sayısı

YLK: Yüksek lisans ve doktora diplomalı çalışan kadın sayısı

Ama bu kesimde çalışan erkekleri eğitim düzeyine göre değerlendirdiğimizde bu eğilim aynı derecede çarpıcı değildir. İlkokul eğitilmiş erkeklerin toplam erkekler içindeki payının %19'dan %7'ye, orta eğitilmiş erkeklerin %64'den %62'ye düştüğünü, üniversite eğitilmişlerin payının ise %17'den %29'a çıktığını görüyoruz. Yüksek lisans ve doktora dereceli erkeklerin payındaki seyir kadınlarınki ile aynıdır. (Grafik 3)

Üniversite ve daha yüksek eğitime sahip kadınların toplam kadınlar içindeki payı %43 iken, erkeklerinki %31'dir. Yani kadınlar bu kesimde genelde erkeklerden daha eğitilmişlerdir. (Grafik 1)



GE: Toplam çalışan erkek sayısı

IE: İlkokul mezunu çalışan erkek sayısı

OE: Ortaokul+lise mezunu çalışan erkek sayısı

YE: Üniversite mezunu çalışan erkek sayısı

YLE: Yüksek lisans ve doktora diplomalı çalışan erkek sayısı

2. SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI

2.1. Örgütsel Özellikler

Sektörde yeni işletmeler olduğu gibi 50 yılın üstünde geçmişi olan kurumlar da bulunmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerin orta ve küçük ölçeklilere göre daha eski kurumlar olduğu görülmektedir. Sigortacılığın Türkiye’de yeni gelişen bir alan olması nedeniyle bu sektördeki işletmeler bankalara göre daha gençtir. Sigorta şirketlerinin yarısının en fazla on yıllık bir geçmişi vardır.

Tablo 1: Şirketiniz Kaç Yıldır Bu Alanda Faaliyet Gösteriyor?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
1-10 yıl	37.5%	33.3%	50.0%	16.7%	20.0%	50.0%
	15	10	5	1	2	12
11-20 yıl	17.5%	23.3%	-%	-%	20.0%	20.8%
	7	7	0	0	2	5
21-50 yıl	12.5%	6.7%	30.0%	16.7%	10.0%	12.5%
	5	2	3	1	1	3
51-100 yıl	27.5%	30.0%	20.0%	66.7%	30.0%	16.7%
	11	9	2	4	3	4
101 yıl ve daha fazla	5.0%	6.7%	-%	-%	20.0%	-%
	2	2	0	0	2	0
BAZ	40	30	10	6	10	24

Büyük işletmelerin tamamı yerli sermaye ile çalışırken, küçük işletmelerin %40'a yakını ya yabancı ortaklı ya da tamamen yabancı sermaye şirketidirler. Yabancı sermaye şirketlerinin hemen hepsi yabancı bankaların Türkiye'de açmış oldukları banka şubeleridir.

Tablo 2: Şirketinizin Sermaye Durumu Nedir?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Tamamen yerli	77.5%	76.7%	80.0%	100.0%	100.0%	62.5%
	31	23	8	6	10	15
Yabancı ortaklı	10.0%	6.7%	20.0%	-%	-%	16.7%
	4	2	2	0	0	4
Tamamen yabancı	12.5%	16.7%	-%	-%	-%	20.8%
	5	5	0	0	0	5
BAZ	40	30	10	6	10	24

Bankaların yarısına yakınının yurt dışında yatırımları bulunurken, sigorta şirketlerinin sadece %10'u yurt dışında yatırım yapmıştır. Sektördeki büyük işletmelerin yurt dışında yatırım yapma eğiliminin orta ve küçük işletmelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Yurt Dışında Yatırımınız Var mı?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Evet	37.5%	46.7%	10.0%	66.7%	30.0%	33.3%
	15	14	1	4	3	8
Hayır	62.5%	53.3%	90.0%	33.3%	70.0%	66.7%
	25	16	9	2	7	16
BAZ	40	30	10	6	10	24

İşletmelerin büyük bir çoğunluğunda çalışanlar sendikalı değildir. Büyük işletmelerin yarısında sendika bulunmakta ancak orta ve küçük işletmelerde bu oran beşte birin altına inmektedir.

Tablo 4: Çalışanlar Sendikalı mı?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Evet	20.0%	16.7%	30.0%	50.0%	20.0%	12.5%
	8	5	3	3	2	3
Hayır	80.0%	83.3%	70.0%	50.0%	80.0%	87.5%
	32	25	7	3	8	21
BAZ	40	30	10	6	10	24

Kreş olan işletmelerin sayısı çok düşüktür. Büyük ve eski işletmelerin yer aldığı bu sektörde kreş açma oranının bu denli düşük olması, bu konuda yerleşik bir işletme kültürünü yansıtmaktadır.

Tablo 5: İş Yerinizde Kreş Var mı?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Evet	7.5%	6.7%	10.0%	33.3%	-%	4.2%
	3	2	1	2		1
Hayır	92.5%	93.3%	90.0%	66.7%	100.0%	95.8%
	37	28	9	4	10	23
BAZ	40	30	10	6	10	24

3.2.2. Teknoloji Düzeyi ve İstihdamla İlişkisi

Görüşülen bankaların yarısından fazlası, sigorta şirketlerinin ise büyük bir çoğunluğu, kullandıkları teknolojinin Türkiye'de benzer şirketlerin kullandıkları teknolojiye kıyasla daha ileri olduğu kanaatindedir. Kendi teknolojisinin Türkiye standartlarına göre "geri" olduğunu söyleyen işletme çıkmamıştır.

Tablo 6: Sektörünüzdeki Teknoloji Düzeyini Değerlendirecek Olursanız Sizin Firmanızın Kullandığı Teknoloji Türkiye'deki Benzer İş Yapan Firmalara Göre Ne Seviyede?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
İleri	62.5%	56.7%	80.0%	83.3%	40.0%	66.7%
	25	17	8	5	4	16
Orta	37.5%	43.3%	20.0%	16.7%	60.0%	33.3%
	15	13	2	1	6	8
Geri	-%	-%	-%	-%	-%	-%
	0	0	0	0	0	0
BAZ	40	30	10	6	10	24

Banka ve sigorta şirketlerinden kendi kullandıkları teknolojileri dünya standartlarıyla karşılaştırmaları istendiğinde, "ileri" olarak nitelendirenlerin sayısı düşmektedir. Büyük işletmelerin büyük bir çoğunluğu kullandıkları teknolojiyi "ileri" olarak nitelendirirken orta ve küçük şirketlerin çoğunluğu ise "orta" ve "geri" olarak nitelendirmiştir.

Tablo 7: Sektörünüzdeki Teknoloji Düzeyini Değerlendirecek Olursanız Sizin Firmanızın Kullandığı Teknoloji Dünyadaki Benzer İş Yapan Firmalarına Göre Ne Seviyede ?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
İleri	37.5%	36.7%	40.0%	83.3%	40.0%	25.0%
	15	11	4	5	4	6
Orta	52.5%	53.3%	50.0%	16.7%	40.0%	66.7%
	21	16	5	1	4	16
Geri	10.0%	10.0%	10.0%	-%	20.0%	8.3%
	4	3	1	0	2	2
BAZ	40	30	10	6	10	24

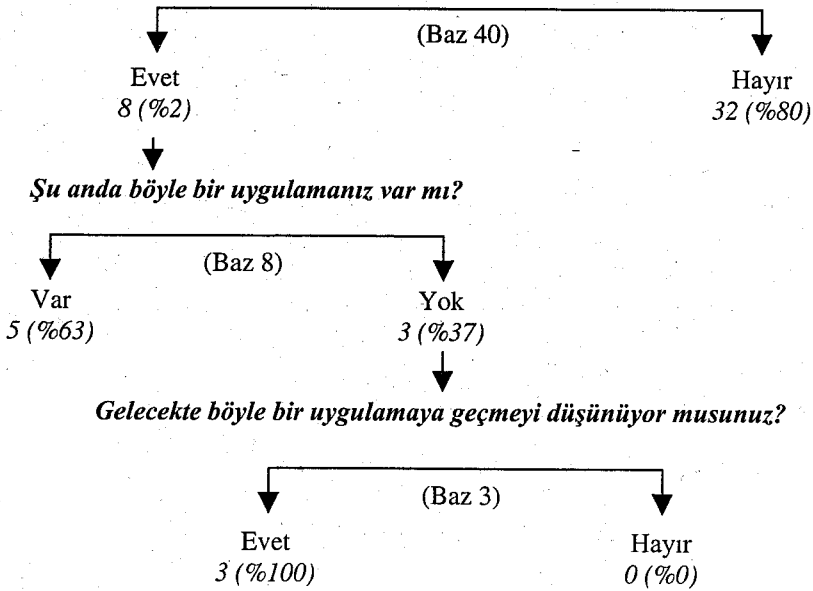
Bilgisayar kullanımının yoğun olduğu sektörde teknoloji hızlı bir değişim göstermektedir. Bu duruma uygun olarak, görüşme yapılan işletmelerin tamamı önümüzdeki on yılda teknolojilerini yenilemeyi düşündüklerini söylemişlerdir. Yeni teknolojilerin istihdamın boyutunu etkileme yönü üzerinde ise belirgin bir görüş yoktur. İşletmelerin yarısından fazlası çalışan sayısının değişmeyeceğini söylerken, dörtte biri istihdamı azaltıcı bir etki yapacağını, beşte birine yakını ise artırıcı bir rol oynayacağını ifade etmişlerdir.

Tablo 8: Teknoloji Yatırımlarınızın İstihdam Üzerindeki Etkisi Ne Olacak?

	GENEL	SEKTÖR		ÖLÇEK		
		Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
İstihdam azalacak	25.0%	20.0%	40.0%	16.7%	30.0%	25.0%
	10	6	4	1	3	6
İstihdam artacak	17.5%	16.7%	20.0%	16.7%	10.0%	20.8%
	7	5	2	1	1	5
İstihdam aynı kalacak	57.5%	63.3%	40.0%	66.7%	60.0%	54.2%
	23	19	4	4	6	13
BAZ	40	30	10	6	10	24

3.2.3. İstihdam ve Kadın Çalışanlar

İşletmelerin sadece beşte biri çalışma saatlerinde esnekleşmenin çalışma düzenlerine uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu işletmelerden yarısından fazlasının halen böyle bir düzeni uyguladıkları, geri kalanların ise böyle bir uygulamaya geçmeyi düşündükleri görülmektedir. Esnek çalışma saatleri uygulayan işletmelerin büyük bir çoğunluğunda, halen bu tür işlerde öğrencilerin çalıştırıldığı, ilerde ise kadınların daha yoğunlukla istihdam edilmek istendiği belirtilmiştir.

Tablo 9: Bazı Elemanlar İçin Esnek Çalışma Saatleri Sizin Firmanızın Çalışma Düzenine Uygun mu?

Tablo 10: Şu Anda/Gelecekte Daha Çok Kimleri Bu Şekilde İstihdam Ediyorsunuz/Etmeyi Düşünüyorsunuz?

	ŞU ANDA	GELECEKTE
Kadınlar	20.0%	100.0%
	1	3
Erkekler	20.0%	66.7%
	1	2
Öğrenciler	80.0%	66.7%
	4	2
Emekliler	0.0%	33.3%
	-	1
BAZ	5	3
TOPLAM CEVAP	6	8

İşletmelerinin tümünün geçtiğimiz yıl personel aradığı, müracaat edenler arasında ise daha çok kadınların yer aldığı görülmektedir. Özellikle bankalar, eleman aradıkları zaman, erkeklere oranla daha çok kadınların başvurduğunu söylemişlerdir.

Tablo 11: Geçtiğimiz Yıl Eleman Aradığınız Zaman Daha Çok Kadınlar mı Müracaat Etti Yoksa Erkekler mi?

	GENEL	SEKTÖR		ÖLÇEK		
		Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Eleman aramadık	-%	-%	-%	-%	-%	-%
	0	0	0	0	0	0
Kadınlar	72.5%	80.0%	50.0%	83.3%	100.0%	58.3%
	29	24	5	5	10	14
Erkekler	7.5%	3.3%	20.0%	-%	-%	12.5%
	3	1	2	0	0	3
Eşit, farketmiyor	20.0%	16.7%	30.0%	16.7%	-%	29.2%
	8	5	3	1	0	7
BAZ	40	30	10	6	10	24

İşletme yöneticilerinin tahminlerine göre önümüzdeki on yıl içinde kadın çalışan oranının artma olasılığı yüksektir.

Tablo 12: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Firmanızda Kadın Çalışan Oranı Artacak mı, Azalacak mı, Yoksa Aynı mı Kalacak?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Artacak	55.0%	53.3%	60.0%	66.7%	50.0%	54.2%
	22	16	6	4	5	13
Azalacak	7.5%	10.0%	-%	-%	10.0%	8.3%
	3	3	0	0	1	2
Aynı kalacak	37.5%	36.7%	40.0%	33.3%	40.0%	37.5%
	15	11	4	2	4	9
BAZ	40	30	10	6	10	24

Kadın çalışan oranı artacak diyen işletme yöneticileri artışın nedenlerini hizmet sektörünün kadınlara daha uygun olması, personel arandığında kadınların daha yüksek oranda başvurmaları, kadınların daha başarılı ve istekli olmaları şeklinde sıralamıştır. Kadın çalışanların sayısı aynı kalacak ya da azalacak diyen yöneticilerin çoğunluğu ise işyerinde kadın/erkek dengesi sağlamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 13: Kadın Çalışan Oranı Neden Artacak, Neden Azalacak, Veya Aynı Kalacak?

	KADIN ÇALIŞAN			
	GENEL	Artacak	Azalacak	Aynı kalacak
Denge sağlamaya çalışıyoruz	35.0%	4.5%	66.7%	73.3%
	14	1	2	11
Kadınlar daha başarılı	12.5%	22.7%	-%	-%
	5	5	0	0
Kadınlar iş hayatına giriyor, ekonomik özgürlük istiyor, her alanda çalışıyor	15.0%	22.7%	-%	6.7%
	6	5	0	1
Kadınlar daha yatkın, hevesli, sabırlı, hizmet sektörü kadınlara daha uygun	25.0%	40.9%	-%	6.7%
	10	9	0	1
İşe göre eleman alıyoruz, cinsiyet ayrımı yapılmıyor, üst yönetimde kadınlar var	10.0%	9.1%	-%	13.3%
	4	2	0	2
Kadınlar daha çok rağbet ediyor	25.0%	31.8%	33.3%	13.3%
	10	7	1	2
İş hacmi artıyor, yeni şubeler açılacak	5.0%	9.1%	-%	-%
	2	2	0	0
Diğer	7.5%	4.5%	33.3%	6.7%
	3	1	1	1
Cevap yok	5.0%	-%	-%	13.3%
	2	0	0	2
BAZ	40	22	3	15
TOPLAM CEVAP	56	32	4	20

Banka ve sigorta şirketleri yöneticileri işletmelerinde daha fazla oranda yönetici kadın istihdam etmek için kadınların yabancı dil biliyor olmaları, üniversite eğitimi almış olmaları, deneyim ve iyi referanslarının bulunması, sorumluluk ve inisiyatif sahibi olmaları, sorunları çözebilme yeteneğine sahip ve ekip çalışmasına açık kişiler olmaları gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Tablo 14: İşletmenizde Daha Fazla Kadın İstihdam Etmeniz İçin Kadınların Hangi Niteliklere Sahip Olması Lazım? (Yönetici Pozisyonunda)

	GENEL	SEKTÖR		ÖLÇEK		
		Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Üniversite eğitimi	50.0%	60.0%	20.0%	50.0%	40.0%	54.2%
	20	18	2	3	4	13
Yabancı dil	57.5%	66.7%	30.0%	50.0%	30.0%	70.8%
	23	20	3	3	3	17
Deneyim, tecrübe, iyi referans	47.5%	56.7%	20.0%	16.7%	60.0%	50.0%
	19	17	2	1	6	12
İyi eğitim, okulda başarı	22.5%	23.3%	20.0%	-%	50.0%	16.7%
	9	7	2	0	5	4
İyi insan ilişkileri, sabır	10.0%	13.3%	-%	-%	20.0%	8.3%
	4	4	0	0	2	2
Dinamik, enerjik	7.5%	10.0%	-%	-%	10.0%	8.3%
	3	3	0	0	1	2
Yönetici vasıflarına sahip *	22.5%	23.3%	20.0%	33.3%	30.0%	16.7%
	9	7	2	2	3	4
Teknolojik yeniliklere ayak uyduran	10.0%	6.7%	20.0%	-%	10.0%	12.5%
	4	2	2	0	1	3
Başarılı, bilgili, titiz, verimli vb.	17.5%	13.3%	30.0%	16.7%	20.0%	16.7%
	7	4	3	1	2	4
Özel hayatından fedakarlık etmeli	12.5%	13.3%	10.0%	-%	30.0%	8.3%
	5	4	1	0	3	2
Sıfır eleman alıp yetiştiriyoruz, deneyim aramıyoruz	17.5%	23.3%	-%	16.7%	40.0%	8.3%
	7	7	0	1	4	2
Daha fazla kadın istihdam etme gibi bir hedefimiz yok	5.0%	6.7%	-%	-%	10.0%	4.2%
	2	2	0	0	1	1
Kadın-erkek ayrımı yapmıyoruz	10.0%	10.0%	10.0%	16.7%	-%	12.5%
	4	3	1	1	0	3
Diğer	12.5%	13.3%	10.0%	-%	10.0%	16.7%
	5	4	1	0	1	4
Cevap yok	5.0%	3.3%	10.0%	16.7%	-%	4.2%
	2	1	1	1	0	1
BAZ	40	30	10	6	10	24
TOPLAM CEVAP	123	103	20	13	36	74

* : sorumluluk/inisiyatif sahibi, sorun çözebilen, ekip çalışmasına açık

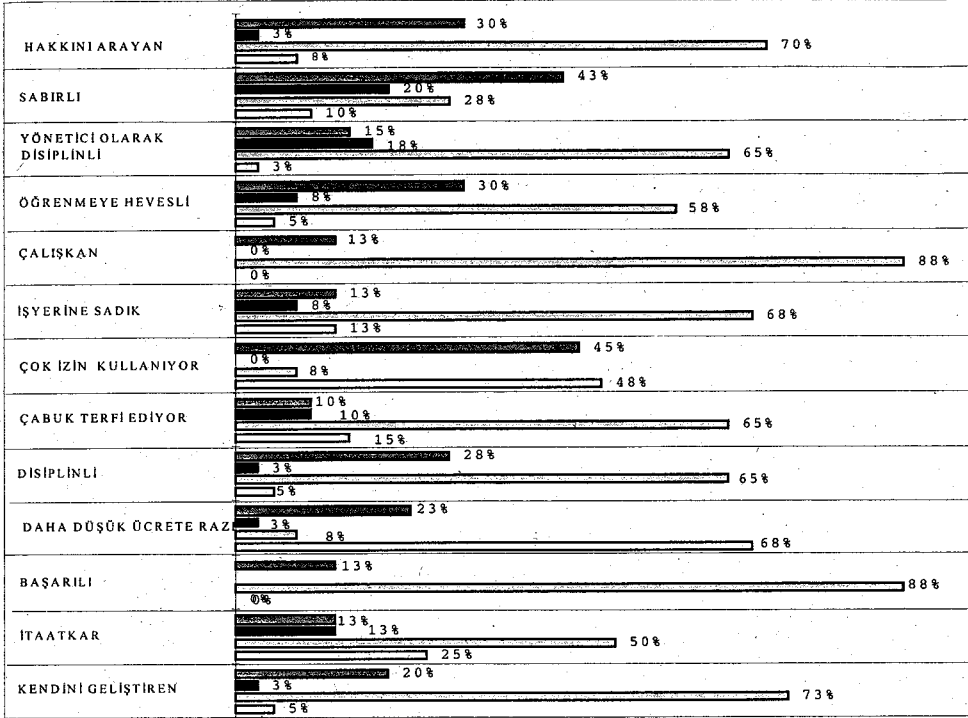
Yönetici dışında, diğer işlerde kadın çalışanların sayısının artması için ise kadınların üniversite mezunu olmaları ve yabancı dil bilmeleri en başta gelen nitelikler olarak sayılmaktadır. Yöneticilerin dörtte birine yakını işe aldıkları personelde özel bir nitelik aramadıklarını, deneyimsiz eleman alıp işletme içinde eğittiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 15: İşletmenizde Daha Fazla Kadın İstihdam Etmeniz İçin Kadınların Hangi Niteliklere Sahip Olması Lazım ? (Diğer İşlerde)

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Üniversite mezunu	55.0%	63.3%	30.0%	16.7%	80.0%	54.2%
	22	19	3	1	8	13
Lise mezunu	17.5%	23.3%	-%	16.7%	20.0%	16.7%
	7	7	0	1	2	4
Yabancı dil	35.0%	40.0%	20.0%	-%	20.0%	50.0%
	14	12	2	0	2	12
Başarılı, verimli, becerikli, çalışan, dinamik	10.0%	10.0%	10.0%	-%	10.0%	12.5%
	4	3	1	0	1	3
Sektör deneyimi (en az üç yıl)	12.5%	13.3%	10.0%	-%	20.0%	12.5%
	5	4	1	0	2	3
Deneyimsiz eleman alıyoruz, özel bir şey beklenmiyor	22.5%	26.7%	10.0%	33.3%	50.0%	8.3%
	9	8	1	2	5	2
İşin niteliğine göre değişiyor	12.5%	13.3%	10.0%	-%	10.0%	16.7%
	5	4	1	0	1	4
Gelecekte yönetici olabilecek vasıflara sahip olmak	10.0%	10.0%	10.0%	-%	10.0%	12.5%
	4	3	1	0	1	3
Teknolojik yeniliklere ayak uyduran	5.0%	3.3%	10.0%	-%	-%	8.3%
	2	1	1	0	0	2
Diğer	10.0%	6.7%	20.0%	16.7%	-%	12.5%
	4	2	2	1	0	3
Cevap yok	5.0%	3.3%	10.0%	16.7%	-%	4.2%
	2	1	1	1	0	1
BAZ	40	30	10	6	10	24
TOPLAM CEVAP	78	64	14	6	22	50

Banka ve sigorta şirketi yöneticilerinin kadın ve erkek çalışanlara yakıştırdıkları nitelikleri sergileyebilmek için kendilerine Grafik 4'te yer alan birtakım personel nitelikleri sayılmış ve bunlardan hangilerinin kadınlar ve/veya erkekler için uygun olduğu sorulmuştur. Yöneticiler ağırlıklı olarak birçok niteliğin hem kadın hem erkeklerde var olduğunu ifade ettiyse de, birkaç nitelik belirgin olarak kadınlara yakıştırılmıştır. Çok izin kullanmak bunların başında gelmektedir. Erkeklerle kıyasla daha sabırlı ve öğrenmeye hevesli olduklarına da dikkat çekilmektedir.

Grafik 4: Çalışanların Cinsiyeti İle Personel Özellikleri Bağlantısı



■ Kadın
■ Erkek
■ Herkisi
■ Hiçbiri

BAZ: 40

3.2.4. Gelecek On Yıl İle İlgili Beklentiler

Yöneticilerden gelecek on yıl içinde gerek çalıştıkları sektör gerek işletmelerinin durumunun değişme yönünü tahmin etmeleri istenmiştir. Büyük bir çoğunluk hem sektörün hem kendi çalıştıkları işletmenin durumunun daha iyi olacağını ifade etmişlerdir.

Tablo 17: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Sektörün Durumu Ne Olacak?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Daha iyi olacak	87.5%	86.7%	90.0%	83.3%	90.0%	87.5%
	35	26	9	5	9	21
Değişmeyecek	2.5%	3.3%	-%	-%	10.0%	-%
	1	1	0	0	1	0
Daha kötü olacak	5.0%	3.3%	10.0%	16.7%	-%	4.2%
	2	1	1	1	0	1
Fikri yok	5.0%	6.7%	-%	-%	-%	8.3%
	2	2	0	0	0	2
BAZ	40	30	10	6	10	24

Tablo 18: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Sizin Firmanızın Durumu Ne Olacak ?

	SEKTÖR			ÖLÇEK		
	GENEL	Banka	Sigorta	Büyük	Orta	Küçük
Daha iyi olacak	95.0%	96.7%	90.0%	100.0%	100.0%	91.7%
	38	29	9	6	10	22
Değişmeyecek	-%	-%	-%	-%	-%	-%
	0	0	0	0	0	0
Daha kötü olacak	2.5%	-%	10.0%	-%	-%	4.2%
	1	0	1	0	0	1
Fikri yok	2.5%	3.3%	-%	-%	-%	4.2%
	1	1	0	0	0	1
BAZ	40	30	10	6	10	24

3.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA İLİŞKİN BULGULAR

17 banka ve 10 sigorta şirketinin personel bilgileri, cinsiyetçi meslek ayrımı indeksi kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre 20.751 kadın, 30.659 erkek olmak üzere toplam 51.410 çalışan kapsamaktadır. Bankacılık kesiminde kadın çalışan oranı (KO) işletmelere göre %24 ile %63 arasında, sigortacılık kesiminde ise %35 ile %73 arasında değişmektedir. Bankacılık-sigorta sektörünün tümü için bu oranın %40 olması, sektörün kadınların yoğunlaştığı bir sektör olma niteliğini karşımıza çıkarmaktadır. Kadınların kentsel işgücü içindeki payının %16 olduğunu hatırlarsak, $-0.24 (= 0.16 - 0.40)$ değerini alan Strober-Arnold ölçütü ile de bu nitelik vurgulanmaktadır.

Benzer nitelik EBKO değerinde de görülmektedir. Bu sektörde EBKO=0.68 bulunması, sektörde her 100 erkek çalışana karşı 68 kadın çalışan olduğu anlamına gelir ki bu değer de kentsel istihdama ilişkin %19 ($=0.16/0.84$) değerinin çok üstündedir.

Bu genel vargılar kadınların sektör içindeki iş katmanlarındaki konumlarını göstermemektedir. Bu bilgiler bize Gini katsayısı ve Meslek Ayrımı indeksi ile

sağlanmaktadır. Bankacılık-sigorta sektöründe kadınların ve erkeklerin kademeler itibariyle dağılım yapısının bir özet ölçütü olan Gini katsayısı=0.28 bulunmuştur. Buna göre kademeler itibariyle kadınlar ve erkekler eşit dağılmamaktadır, ancak güçlü bir eşitsizlikten de söz etmek mümkün değildir. MAİ bu genel yapının daha ayrıntılı incelenmesine olanak sağlamaktadır.

3.3.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi

Ekteki dağılım çizelgelerinden de görüleceği gibi, bankacılık kesimindeki 17 bankada MAİ değerleri 17 ile 45.7 arasında, sigortacılık kesimindeki 10 işletmede ise MAİ değerleri 17.7 ile 62.1 arasında değişmektedir. Bankacılık kesimindeki MAİ ortalaması 30.1, sigortacılık kesimindeki MAİ ortalaması ise 32.2'dir. Banka ve sigorta şirketleri birlikte alındıklarında MAİ ortalaması 30.9 olup, değerleri 17 ile 62.1 arasında değişmektedir. Öte yandan, bankacılık-sigorta sektöründe çalışanları kademeler ve cinsiyet açısından toplulaştırarak hesapladığımız MAİ değeri 24.0 olup, bu kesimde ayrımcılığın daha da düşük olduğunu göstermektedir. Toplulaştırma ile ayrıntı bilgilerin kaybedildiğini ve olumsuz durumlar ile olumlu durumların birbirlerini etkisiz kılacaklarını düşünürsek, bu sonuç şaşırtıcı değildir. MAİ değerlerinin cinsiyetler açısından simetrik olduğu hatırlanırsa bu değerlerin kadınlar aleyhine güçlü bir ayrımcılığın varlığını göstermekten uzak olduğu söylenebilir. 0 ile 100 arasındaki ölçekte değerlendirirsek mesleklerin cinsiyetler arasında tam paylaşmadığını söylemek mümkündür. Bu noktada bu genel MAİ değerinin (24.0) dayandığı işlerin cinsiyete göre dağılımlarına bakmak yararlı olacaktır:

Mevcut durum

Meslek dağılımı *	Kadın	Erkek	Kadın Oranı	Erkek Oranı
Üst yönetici	235	1.004	0.01	0.03
Orta yönetici	3.151	5.167	0.15	0.17
Vasıflı personel	17.034	17797	0.82	0.58
Vasıfsız personel	331	6.691	0.02	0.22
Toplam	20.751	30.659	1.00	1.00

İdeal durum

Meslek dağılımı *	Kadın	Erkek	İdeal oranı	Gerekli Kayma	
				Kadın	Erkek
Üst yönetici	415	613	0.02	+ 180	-391
orta yönetici	3.320	4.905	0.16	+169	-262
vasıflı personel	14.526	21.461	0.70	-2508	+ 3664
vasıfsız personel	2.490	3.679	0.12	+ 2159	- 3012
Toplam	20.751	30.659	1.00		

* Meslek dağılımında her kademede kimlerin kapsandığı Yöntem ve Teknikler bölümünde verilmiştir.

Görüldüğü gibi, kadınlar vasıflı personel kademesinde (mesleki eğitim almış personel; vazedar, işlem yetkilisi, bilgisayar operatörü, vb.) yoğunlaşmaktadır. Üst yönetici (genel md., genel md.yrd, birim yöneticisi) ve orta kademe yönetici (müdürler,

müdür yrd., şubelerde servis yönetmenleri) pozisyonlarında ise erkeklerin daha yoğun olarak temsil edildiği görülmektedir. Vasıfsız personel (çaycı, güvenlik görevlisi, hizmetli, kurye, vb.) arasında kadın çalışan oranı son derece düşüktür. Bu durum özellikle bankalarda güvenlik görevlisi kadrosuna erkeklerin alınmasından kaynaklanmaktadır.

Bu yargımıza dayanak olarak Aşamalı Ki-Kari (χ^2) sınavmasının sonuçlarından da yararlanıyoruz. Genel olarak kademeler cinsiyetten bağımsız değildir ($\chi^2 = 5020$), yönetim kademelerinde kadınlar aleyhine bir ayrımcılık söz konusudur ($\chi^2 = 160$), yönetim kademeleri ile vasıflı personel arasında kadınlar lehine daha belirgin bir ayrımcılık görülmektedir ($\chi^2 = 566$). İlk üç kademe ile vasıfsız personel kademesi karşılaştırıldığında kadınlar aleyhine, erkekler lehine ayrımcılık çok güçlü bir biçimde karşımıza çıkmaktadır ($\chi^2 = 4294$). Bu düzey, genel ayrımcılık düzeyine çok büyük ölçüde etki etmektedir.

Bu sektörde ayrımcılığın tamamen ortadan kalkması (MAİ=0 olması) için, kadın personelin ve erkek personelin ne şekilde yer değiştirmesi gerektiği yukarıdaki çizelgenin son iki sütununda gösterilmektedir. Bu ideal değerlerin mevcut çalışan sayısı ve kademelerin paylarının veri alındığı varsayımına dayandığı unutulmamalıdır. Bu dağılım, 20.751 kadın ve 30.659 erkek çalışandan hareketle yapıldığı için ideal duruma, örneğin kadınların vasıflı personel kademesindeki payının düşmesi ile ulaşılabilmektedir. Kadınların erkeklere aynı sayıda istihdam edildiği varsayımı altında ise kadınların vasıflı personel kademesindeki sayısının da artması söz konusu olacaktır. Bu durumda üst ve orta yönetici kademesinde kadınlar lehine olması gereken artış da daha yüksek olacaktır.

3.3.2. Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Etki Eden Faktörler

Yöntem bölümünde özetlediğimiz geniş açıklayıcı değişkenler kümesi içinden bankacılık-sigorta sektöründeki meslek ayrımını açıklamaya en uygun bulunan ekonometrik model tahmini şöyledir:¹⁴

$$MAİ = 13.8 - 0.32 KAÜY + 5.7 KÖ + 0.42 KPAY$$

KAÜY : üst yönetim kademesindeki kadınların üst yöneticiler içindeki payı

KÖ : küçük ölçekli işletmeleri orta ve büyük ölçekli işletmelerden ayırdeden

0-1 değişkeni

KPAY : Toplam çalışanlar içinde kadınların payı

Model bulgularımıza göre:

¹⁴ Bu denkleme ilişkin ayrıntılı istatistikler ektedir (Ek 4. Tablo1). Burada herbir değişken için yapılan değerlendirmelerin kısmi türevlere dayandığı yani ilgili değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi belirlenirken diğer açıklayıcı değişkenlerin etkisinin sabit kabul edildiği unutulmamalıdır.

Bankacılık ve sigorta sektöründeki işletmelerde üst yönetim kademelerinde kadınların oranının artması ayrımcılığı azaltmaktadır. Bankacılık-sigorta sektöründe üst yönetim kademesinde kadınların daha az, vasıflı işlerde daha çok, vasıfsız işlerde ise daha az temsil edildiklerini belirtmiştik. Bu sektördeki işbölümünün kadınlar lehine değişmesi, yani kadınların üst yönetim kademelerinde daha fazla temsil edilmesi ile kadın yönetici oranı artacak, bu da ayrımcılığı azaltacaktır. Bu etkiyi sayısal olarak ifade edersek; kadın üst yönetici oranının %10 artması (azalması) ile MAİ 3 puan azalacaktır (artacaktır).

Bankacılık-sigortacılık sektöründeki küçük ölçekli işletmelerde meslek ayrımı diğerlerine göre daha yüksektir. Bu sektördeki küçük işletmelerin esas olarak sigorta şirketleri olduğu düşünülürse bu kesimde istihdam yapısının daha tutucu olduğu düşünülebilir. Bu farkın sayısal değeri şöyledir: Büyük ve orta ölçekli işletmelerle karşılaştırıldığında küçük işletmelerde MAİ ortalama 6 puan kadar daha yüksektir.

Bankacılık-sigortacılık sektöründe kadın çalışan oranının artması ayrımcılığa da bir artışa yol açmaktadır. Kadınsı olarak tanımlanan işkollarında kadınların daha yoğun olarak bulunmasının, ayrımcılığın daha az olduğu anlamına gelmediği bilinmektedir. Model bulgumuzdan hareketle kadın çalışan oranı diyelim % 10'dan %20'ye çıktığında MAİ değerinin yaklaşık 4 puan artacağını söyleyebiliriz.

3.4. KADIN İŞGÜCÜ TALEBİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bankacılık-sigorta sektöründeki işletmelerde kadınların istihdam düzeyini en fazla etkileyen faktörlerin meslek ayrımı düzeyi ile işletmenin teknolojik düzeyini yansıtan bilgisayarda kayıt ortamının varlığı olduğunu görüyoruz. Genel merkezi Ankara'da olan İş Bankası'nın diğerlerine göre ayırmedici bir özelliği de kapsamaktadır; en fazla istihdam bu bankadadır.

Kadın işgücü talebini etkileyen faktörler arasında Ek 2'de yer alan tüm açıklayıcı değişkenler denenmiş, aşağıdaki modelde verilen değişkenler dışındakilerin etkileri anlamlı bulunmuştur.¹⁵

Model tahmininden hareketle, faktörlerin etki derecelerine gelince¹⁶:

$$LTK = 4.9 - 0.08 MAİ + 2.6 BKAY + 3.3 ANK$$

$$LTK : \text{Kadın istihdamı (Logaritmik değişken)}^{17}$$

BKAY : Personelle ilgili kayıtlarını bilgisayarda tutan işletmeleri diğerlerinden ayırdeden 0-1 değişkeni

¹⁵ Açıklayıcı değişkenlerin tanımı için bkz. Yöntem ve Teknikler bölümü sayfa 49-54.

¹⁶ Bu denkleme ilişkin ayrıntılı istatistikler ektedir (Ek4. Tablo1). Burada herbir değişken için yapılan değerlendirmelerin kısmi türevlere dayandığı yani ilgili değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi belirlenirken diğer açıklayıcı değişkenlerin etkisi sabit kabul edildiği unutulmamalıdır

¹⁷ Sektördeki işletmeler çok çeşitli büyüklüklerde, en az 6 kadın çalışan işletmeler olduğu gibi, 4.742 kadın çalışan işletmeler de vardır. Bu geniş değer aralığının tahminde yarattığı olumsuzlukları gidermek için logaritma kullanılmıştır. Bu haliyle değişkenin birimi kadın istihdam düzeyi yani kişi sayısı değil, kadın istihdamındaki % artış oranıdır. Temel bir değer göre bakıldığında bu oran kullanılarak kişi sayısı bulunabilir.

ANK : İş Bankası'nı diğerlerinden ayırdeden 0-1 değişkeni

Model bulgularımıza göre:

Bankacılık-sigorta sektörü işletmelerinde cinsiyetçi meslek ayrımının azalması kadın istihdamını arttırıcı yönde etkilemektedir. Cinsiyete dayalı işbölümünün azaldığı işletmelerde kadın işgücünün daha çok talep edildiğini söyleyebiliriz. Sayısal ifade edersek: Meslek Ayrımı düzeyindeki 1 puanlık bir düşme (artış) kadın istihdamında yaklaşık % 8'lik bir artış (düşme) yaratacaktır.

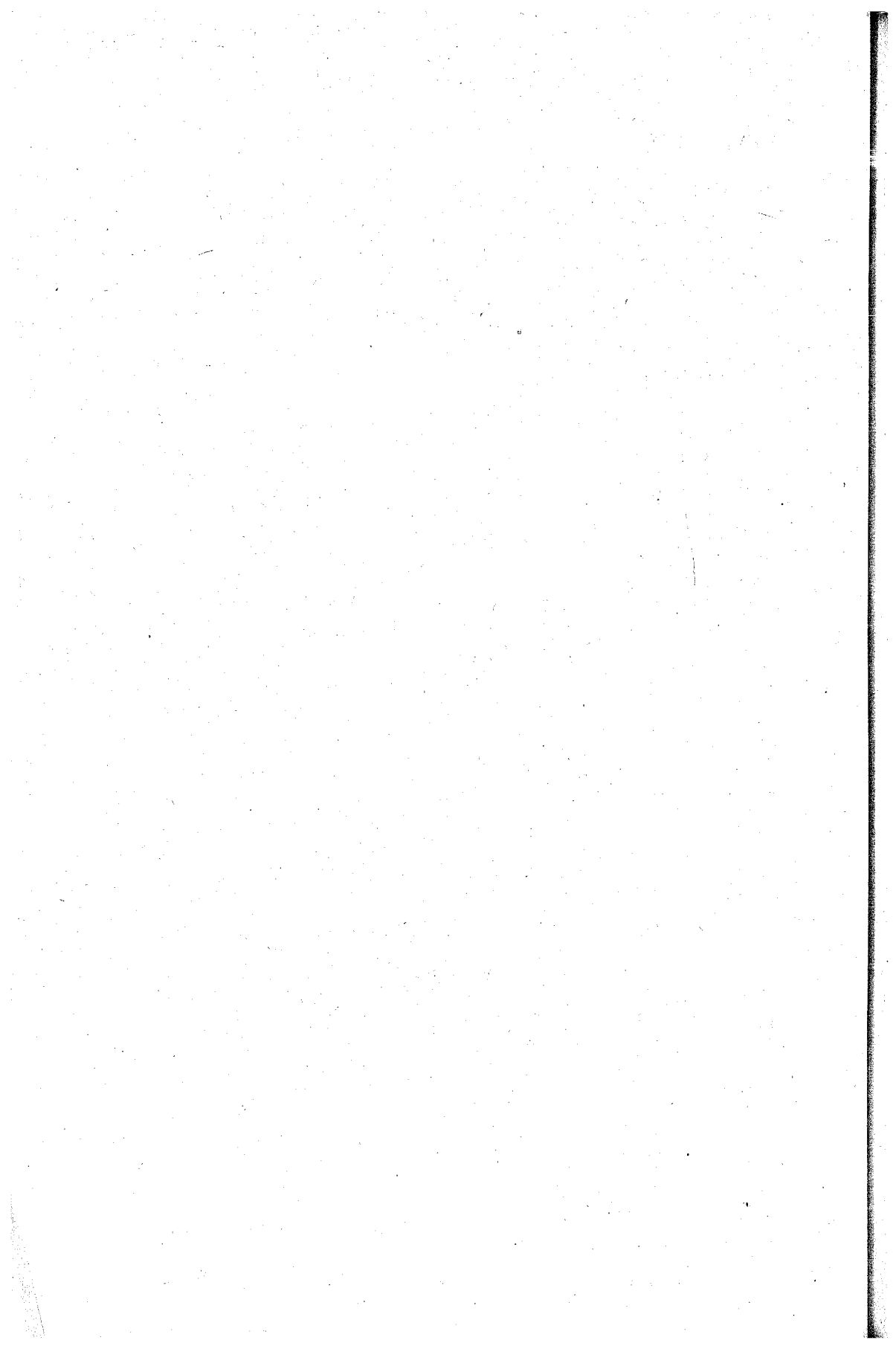
Bankacılık-sigorta sektöründe personel ile ilgili kayıtların bilgisayarda tutulduğu işletmelerde kadın istihdamı diğerlerine göre daha yüksektir. Görüşülen yetkililerin kendi işletmeleri için belirttikleri teknoloji düzeyinin modellerimizde anlamlı bulunmamasına karşın, teknolojik düzeylerinin nesnel bir göstergesi olan bilgisayar kullanımının yaygınlık derecesi anlamlı bulunmuştur. Kadınların bu iş türüne yatkın olmalarının bir sonucu olarak bilgisayar kullanımıyla istihdam olanakları artacaktır. Bankacılık-sigorta sektörünün faaliyetlerinin neredeyse bütünüyle bilgisayara bağımlı olmasının bundaki etkisi açıktır. Sayısal olarak: Personelle ilgili kayıtlarını bilgisayarda tutan işletmelerdeki kadın istihdamı diğerlerinin ortalama olarak 13 katına yakındır.¹⁸

İş Bankası'nın kadın istihdamı düzeyi diğerlerinin ortalama 26 katı daha fazladır.¹⁹ Bu da ileriye yönelik olarak yapacağımız tahminlerde tipik bir işletmeyi temel almamız yönünde yol gösterici olacaktır.

¹⁸ Açıklanan değişken logaritmik ve BKAY bir 0-1 değişkeni olduğundan Kadın istihdamı (TK) üzerindeki görelî etkisi $\exp(2.6) - 1 = 12.5$ tanımı ile bulunur. Yüzde etki ise bu değerin 100 ile çarpımıdır, (Kasnakoğlu, 1982).

¹⁹ Açıklanan değişken logaritmik ve ANK bir 0-1 değişkeni olduğundan Kadın istihdamı (TK) üzerindeki görelî etkisi $\exp(3.3) - 1 = 26$ tanımı ile bulunur. Yüzde etki ise bu değerin 100 ile çarpımıdır (Kasnakoğlu, 1982).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM



TEKSTİL-GİYİM SEKTÖRÜ

4.1. İKTİSADİ DURUM, İSTİHDAM VE BEKLENTİLER

4.1.1. Mevcut Durum

Tekstil-giyim sektörü, 1980 sonrası, Türkiye ekonomisinin dışa açılma sürecinde en önemli rolü oynayan sektörlerin başında gelmektedir. Türkiye'nin 1980 yılında yaklaşık 600 milyon dolar olan tekstil sanayii ihracatı, 1995 yılında 2 milyar doların üstüne çıkmıştır. Daha hızlı bir gelişim gösteren giyim sanayiinde ise 1980 yılında 80 milyon dolar civarında olan ihracat, 1995 yılına gelindiğinde 6 milyar doları aşmış durumdadır. 1995 yılında tekstil ve giyim sektörü, toplam olarak, Türkiye'nin resmi istatistiklere yansıyan ihracatının %38.5'ini gerçekleştirmiş bulunmaktadır (İTKİB, 1996). Ayrıca, sektörün 1995 yılında yaklaşık 50 trilyon liralık yatırım teşviki almış olması gelişimin devam ettiğinin bir ölçütü olarak gösterilmektedir (Ekonomik Forum 1995).

Türkiye'nin dünya pazarlarında rekabet avantajlarından biri sektörün en önemli hammaddesi pamuğun üreticisi olmasıdır. Dünya'da en büyük pamuk üreticisi ülkeler arasında altıncı sırada yer alan Türkiye'nin GAP ile birlikte pamuk hammaddesi potansiyelinin ikiye katlanacağı tahmin edilmektedir. İkinci bir avantajı ise ucuz işgücüdür. Dünya pazarına hakim olan ülkelerin bir bölümü ABD, Çin ve Hindistan gibi tekstil hammaddesi bulunan ülkelerdir. İtalya ve Almanya ise tasarım ve pazarlama becerileri yoluyla pazarda önemli bir paya sahiptirler.

Türkiye hazır giyim ihracatının yaklaşık %70'ini Avrupa Birliği (AB) ülkelerine yapmaktadır. Bu nedenle AB'nin ekonomik durumundaki dalgalanmalar sektörü çok

yakından ilgilendirmektedir. Türkiye, tekstil ve giyim ürünlerinde Çin'in ardından AB'nin ikinci tedarikçisi konumundadır (İTKİB, 1996).

AB ülkelerinde giyimın toplam harcamalar içindeki yeri son yıllarda %11'den %5'e düşmesine rağmen değer olarak kişi başına düşen giyim harcaması 300 ECU'dan 500 ECU'ya çıkmış bulunmaktadır. AB'nin toplam giyim ithalatı 1994 yılında 37 milyar 813 milyon dolardan 1995 yılında 35 milyar 185 milyon dolara düşmüş, buna karşılık, Türkiye'den yapılan ithalat 1994 yılında 3 milyar 672 milyon dolardan 1995 yılında 3 milyar 904 milyon dolara çıkmıştır. Ayrıca, son yıllarda AB'ne giyim ihracatı yapan ülkelerin pazar paylarında değişiklikler olduğu görülmektedir. Çin, Hong Kong gibi ülkelerin paylarında düşme olurken, Tunus, Fas gibi AB'ne fason üretim yapan Kuzey Afrika ülkelerinin pazar paylarında artış izlenmektedir (TGSD, 1997).

Gerek Gümrük Birliği nedeniyle AB ülkelerine ihracatın yüksek oranda artacağı beklentisi gerekse Laleli piyasasının gelişimi 1995 yılında Türkiye'de bir yatırım patlamasına yol açmıştır. Buna karşılık 1996 yılında Avrupa'da yaşanan resesyon sektörü olumsuz yönde etkilemiş, beklentilerin gerçekleşmemiş olması sektör içinde bazı kesimlerde paniğe yol açmış ve sektörde istikrarsızlık yaşanmasına neden olmuştur.

Sektör, 1990 sonrasında makina parkının yaklaşık %50'sini yenilemiştir. Ancak, yeni yatırımların çoğunun "open-end" teknolojisine yapılmış olması eleştiri konusudur. Kaliteli ürünler "ring", üretkenliği yüksek, ancak ucuz ürünler ise "open-end" teknolojileri ile üretilmektedir. "Open-end" ürünler "Laleli" piyasasına yöneliktir.

Sektör yetkilileri toplam 8 milyar doları aşan resmi ihracatın yanısıra son yıllarda patlama gösteren "Laleli" piyasası kanalıyla da yaklaşık 8 milyar dolar tutarında ihracat yapıldığını tahmin etmektedirler. Bu kanaldan yapılan satışların geçici olduğu, hatta şimdiden düşme eğilimine girdiği belirtilmekte ve bu piyasaya güvenerek yapılan aşırı yatırımların yakın gelecek atıl kapasiteye dönüşeceği ve zamanla Türkiye'de tekstil makinaları mezarlığı oluşmasına yol açacağı ileri sürülmektedirler. Yapılması gerekenin, AB ve diğer ülkeler piyasalarına yönelik daha kaliteli ve katma değeri yüksek ürünler üreten teknolojilere bilinçli ve planlı yatırım olduğu çeşitli çevrelerce ifade edilmektedir.

Kalitesiz iplik üretimine yapılan yatırımların borçlanarak gerçekleştirildiği, fabrikalar üretime geçtikten sonra ilk yıllar borç ödeme aşamasında işletmelerin finansal sıkıntıya düşeceği, dolayısıyla dumping yapmak zorunda kalacakları tahmin edilmekte ve bu durumun piyasayı bozacağından söz edilmektedir.

Sektörün coğrafi dağılımına bakıldığında, ağırlığın Marmara bölgesinde bulunduğu görülmektedir. Marmara bölgesinde de ağırlık İstanbul'dadır. İzmir, Adana ve Bursa diğer önemli merkezler, Manisa, Kahramanmaraş, Kocaeli, Gaziantep, Malatya, Edirne ve Denizli ise yeni gelişen merkezler arasındadır (Ekonomik Forum, 1995).

Türkiye içinde coğrafi olarak üretimin Anadolu'ya kaydırıldığı görülmektedir. Üretimin Anadolu'ya kaydırılmasıyla "pazarı bulunmadan yapılan yatırımların" yarattığı fiyat kırma girişimlerinin sektörün imajını bozma potansiyeli taşıdığı iddia edilmektedir. "Türkiye kaliteli ürünü Avrupa fiyatlarının üzerinde satma fırsatını yakalamış bir ülke iken, bu plansız yatırımlar nedeniyle kalitesiz ve ucuz mal üreten bir ülke olma noktasına düşme tehlikesi ile karşı karşıyadır." (TGSD 1997:44).

4.1.2. Sektörün Geleceği

Türkiye'nin sektörün gelişiminde göstermiş olduğu başarının nedenlerinin başında iyi eğitilmiş müteşebbis, düşük maliyetli kalifiye işçi ve sektörün genelde edindiği tecrübenin geldiği iddia edilmektedir. Başarının devamı konusunda değişik görüşler bulunmaktadır. Bazı çevreler, giyim sanayiinde Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda dünya piyasalarında ilk 5 ülkeden biri olacağını ileri sürerken, diğer bazı çevreler ise uzun vadeli plan ve strateji olmadan yapılan yatırımların sektörün geleceğini tehlikeye attığı görüşündedir. Örneğin, Türkiye için en büyük pazarlardan biri olan Rusya'ya, Laleli kanalıyla satılan kalitesiz ve yapılan anlaşmalara uymayan nitelikte mallarla imajımızı baltaladığımız, bu nedenle Rusya'da bazı dükkanların girişlerinde artık "burada Türk malı satılmaz" yazısına rastlandığı söylenmektedir.

Öte yandan GAP'ın bitişiyile pamuk üretiminin 800-900 bin ton'dan 1,5 milyon tona çıkması beklenmektedir. Bu durumun karşısında bazı yetkililer yeni tekstil yatırımı yapılması gerektiğini ileri sürerken, diğer bazı yetkililer de halen teşvik alınmış ve devam eden yatırımların fazla kapasite yaratacağını tahmin etmektedir. Devlet tekstil ve giyim sektörüne bölgesel bazda yatırım teşviği vermektedir. İstanbul gibi birinci dereceden gelişmiş bölgeler hariç her yörede yeni yatırım teşviği verilmektedir.

Yeni yatırımlar gerçekleştirilirken tekstil ve giyim sanayi üretim dengeleri önem taşımaktadır. Tekstil sanayi ürünleri giyim sanayiinin girdisi durumundadır. Tekstil, giyim sanayiine kıyasla daha düşük katma değer yaratan bir sektördür. Tekstil ve giyim alt sektörlerinin işbirliği ihracatta katma değer artırılması açısından önemlidir. Bu nedenle, tekstil ve giyim yatırımlarının birbirine uyumlu yapılması ve özellikle AB piyasasında pazar payımızı artırmak için kaliteli ve markalı ürünler üretimine hızla geçilmesi gereği vurgulanmaktadır.

AB ile Gümrük Birliği'nin talep patlaması getireceği beklentisinin gerçekleşmediği çeşitli çevrelerde dile getirilmektedir. 1996 yılı resmi ihracat rakkamları henüz yayınlanmamasına rağmen, bir önceki yıla göre ihracatta düşüş olduğu söylenmektedir. Bu düşüşün önemli boyutta olmadığı tahmin edilmesine rağmen, Gümrük Birliği anlaşması nedeniyle beklentilerin yüksek olmasının, sektörde hayal kırıklığına neden olduğu ifade edilmektedir.

AB içindeki tüm ülkelerde yerel giyim üretimi düşmekte, bu üretimin yerini Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri ile Kuzey Afrika ülkelerine kaydırılan fason üretim almaktadır. Eşanlı olarak dağıtım organizasyonunda da değişiklikler sürmektedir. AB ithalatında zincir mağazalar ve süper/hiper marketler, yani perakendecilerin payının arttığı görülmektedir. Toptancı ve ithalat şirketlerinin payı gittikçe düşmektedir.

Avrupa Birliği'nin ticaret politikası Çin gibi coğrafi olarak uzak ülkelerden Akdeniz ülkeleri gibi çevre ülkelere kayma eğilimi göstermektedir (TGSD, 1997). Son yıllarda giyim ihracatı hızlı bir artış gösteren bu ülkelerin çoğunda, pamuk hammaddesi yetişmemesine karşın işgücü maliyetleri bir hayli düşüktür. Avrupa, kısmen çevre ülkelerden gelen göç akımına ve bu ülkelerdeki ekonomik sorunlardan kaynaklanan siyasal istikrarsızlığa çözüm getirmek amacıyla tekstil ve giyim gibi belirli sektörlerin üretimini, özellikle fason üretim organizasyonu çerçevesinde kendi çevresindeki ülkelere kaydırmaktadır. AB ülkelerinin dış giyim gereksinimlerini çevre ülkelerden karşılama eğiliminin diğer bir nedeni de tüketim eğilimlerinde ve pazarlama organizasyonlarındaki değişimdir. Gittikçe daha kısalan sezonlara geçilmekte, mağazalar aynı sezon içinde birkaç haftada bir koleksiyon değiştirerek daha çok ciro

yapmayı hedeflemektedirler. Bu nedenle, malın hızlı teslimi önem kazanmaktadır. Müşteri tepkisine en hızlı cevap verenler rekabette üstünlük sağlamaktadırlar.

Yukarıda söz konusu edilen değişimler nedeniyle giyim sektöründe elektronik bilgi alışverişi, hava taşımacılığı, aynı üründen çok sayıda üretim yerine çeşitli ürün üretimine geçiş olmakta ve bu gelişmelerin sonucu olarak Türkiye'nin, Çin gibi Uzakdoğu ülkeleriyle kıyaslandığında, Avrupa pazarında rekabet üstünlüğü sağlama olasılığı artmaktadır (TGSD, 1997).

AB içinde yerel üretimin gittikçe düşmesi ve üretimin yakın ülkelere kaydırılması Türkiye için önemli bir fırsat yaratmaktadır. Türkiye'nin pazara olan yakınlığı nedeniyle AB ülkelerine ihracatının büyümesi beklenmektedir.

Amerika pazarı büyük bir pazar olmasına karşın bizim payımız çok düşüktür. Ancak Amerika piyasasındaki payımızı arttırmamız yapılan düzenlemeler nedeniyle gittikçe zorlaşmaktadır. ABD, NAFTA ile birlikte Menşe Sertifikası (Certificate of Origin) tarifini yeniden düzenlemiş bulunmaktadır. Yeni kurallara göre, eskiden satış fiyatının %51'ini kazandıran yer menşe ülke olarak tanımlanırken, şimdi kumaş nerede üretiliyorsa orası menşe ülke olarak kabul edilmektedir. Böylece, ABD kendi ürettiği kumaşı Meksika'ya gönderip orada diktirdikten sonra kendi piyasasında kendi ürünü olarak satabilmektedir. ABD'nin menşe kurallarında yaptığı bu değişiklik nedeniyle 1996 yılında ABD'ye yaptığımız mamul kumaş ihracatında gerileme olmuştur.

4.1.3. Sektörün Sorunları

Dünya Ticaret Örgütü Tekstil ve Konfeksiyon Anlaşması dünya tekstil ve giyim sanayii ticaretinin 2005 yılında tamamen serbestleşmesini öngörmektedir. Türkiye AB ile gerçekleştirdiği Gümrük Birliği ile bu pazara yönelik olarak diğer ihracatçıların 10 yıl önüne geçmiş ve bir avantaj elde etmiştir. Bu avantajın en iyi şekilde değerlendirilebilmesi için Türkiye'nin gerekli düzenlemeleri ve değişiklikleri en kısa zamanda tamamlaması gerekmektedir. Oysa, Gümrük Birliği'ne uyumun sağlanması doğrultusunda devlet tarafından yapılması gerekli olan düzenlemelerin çoğu (rekabet yasaları, anti-damping yasaları, vb) halen gerçekleşmemiş durumdadır.

Geçmişte ve halen, hammaddeden nihai ürüne kadar olan üretim sürecinde, çeşitli aşamalarda yatırımların plansız ve dünya piyasalarındaki değişimlere duyarlı bir biçimde gerçekleştirilmemesi sonucu darboğazlar yaşanmaktadır. Örneğin, terbiye ve boya aşamasında kapasite yetersizliği söz konusudur. Yatırımı pahalı olan bu alanda işletmelerin büyük bir kısmı eski teknolojiyle çalışmaktadır.

Sektörün ağırlıklı bölümünü KOBİ'ler oluşturmaktadır. Bunların ihracat yapabilmeleri için devlet desteği talep edilmektedir. Devlet desteğinin özellikle maliyet düşürücü vergi indirimi yoluyla yapılabileceği söylenmektedir (TGSD 1997). Bunun dışında enerji fiyatlarının en çok Avrupa düzeyinde olması, rekabet kuruluna işlerlik kazandırılması, verimliliğin teşviği, pamukta vadeli borsa kurulması, ikili ve serbest ticaret anlaşmaları imzalanması en önemli talepler arasındadır.

4.1.4. Sektörün Genel Yapısı

Sektörde kendi markalarını pazarlayan, büyük ölçekli üretim yapan ve ileri teknoloji kullanan entegre işletmelerin yanı sıra, sayıları onbinleri aşan küçük ve orta boy işletmeler de bulunmaktadır.

Tekstil, giyim sanayiine girdi sağlayan ve farklı yapıda bir sektör konumundadır. Örneğin, tekstil sektöründe yatırımlar pahalı ve teknoloji hızlı değişirken, giyim sektöründe küçük ölçekli üretim yaygındır, ilk yatırım sermayesi yüksek değildir ve teknolojik değişim yavaştır. Bu nedenle küçük, orta ve büyük kategorileri tekstil ve giyim sanayii için ayrı ayrı saptanmıştır.

Türkiye’de tekstil ve giyim sektörünün gerçek üretim kapasitesini saptamak mümkün değildir. Sektörün gerçek potansiyelini ortaya koyacak kapasite, istihdam ve hatta ihracat rakkamları (Laleli piyasası yoluyla ihracatın büyüklüğü kesin olarak saptanamadığı için) bilinmemektedir. Bu durumun en önemli nedeni sektörde küçük işletmelerin ve kayıtdışı kesimin yaygınlığıdır. Bu durum çeşitli çevrelerde sık sık dile getirilmektedir. Örneğin, Maliye Bakanlığı’nın gerçekleştirdiği vergi denetimleri ve bilgi işlem merkezinde yapılan beyanname incelemeleri sonucu Türkiye’de en fazla vergi kaçığının tekstil ve giyim sektöründe olduğu belirlenmiştir. Bu sektörde denetimi yapılan her 100 kuruluştan 79’unda vergi kaçığı bulunmaktadır (Radikal, 1997a). Ayrıca, “Türk Hazır Giyim Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın İşçilerin Sorunları” adlı bir çalışmada sektörde çalışan kadınların %95’inin kayıtdışı olduğu saptanmıştır (Radikal, 1997b). Bu büyüklükte kayıtdışı üretimin gerçekleştiği bir sektörde resmi istatistikler ve İSO, İTO gibi kuruluşların kayıtları kayıtlı ve görel olarak büyük işletmeleri gösterdiğinden sektörün yapısını gerçekçi bir biçimde yansıtan bir kaynak bulunmamaktadır.

4.1.5. İstihdam

Tekstil ve giyim sektöründe toplam istihdam büyüklüğünü saptamak için çok çeşitli kaynaklara başvurulmuştur. Bu kaynaklardaki sorunlar ve yetersizlikleri nedeniyle, güncel olmasa da kategorileri ve toplam istihdamı saptayabilmek amacıyla DİE kaynaklarından yararlanılmıştır. DİE imalat sanayiinin bir alt sektörü olan tekstil ve giyim sanayii işyeri ve çalışan sayılarını sadece İmalat Sanayii İstatistiklerinde yayınlamaktadır. Her yıl yayımlanan ve en günceli 1994 yılına ait olan Yıllık İmalat Sanayii yayınında kamu kesimi işletmelerinin tümü, özel sektör işletmelerinin ise sadece 10 ve daha fazla kişi çalıştıran bölümü kapsanmıştır. 1-9 kişi çalıştıran işyerleri ile ilgili bilgi 1992 Genel Sanayii ve İşyerleri Sayımı İstatistikleri yayınında bulunmaktadır. 1992 yılı 10 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerleri ve çalışan sayısını 1994 yılının aynı kapsamındaki verileriyle karşılaştığımızda, özellikle giyim sanayiinde, 2 yıl içinde işyeri ve çalışan sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Giyim sanayiinde 1992 yılında toplam 138 işletmede 23.355 kişi çalışırken bu sayı 1994 yılında 479 işyerinde 60.107 kişiye çıkmıştır. 1-9 kişi çalıştıran işletmelerin istihdamının aynı ölçüde arttığı varsayımı altında 1994 yılında tekstil ve giyim sektöründe yaklaşık 350 bin kişi çalıştığı hesaplanmaktadır. Bu sayının 1997 yılına kadar ne ölçüde büyüdüğü herhangi bir istatistik bulunmadığı için bilinmemektedir. İstanbul Sanayii Odası, İstanbul Ticaret Odası, Ege Bölgesi Sanayii Odası, Ege Bölgesi Ticaret Odası, KOSGEB, Merkez Bankası Bilançoları diğer başvurduğumuz kaynaklardır. Bu kaynakların tümünde DİE sayılarının çok altında işletme kapsanmıştır. Sektör yetkilileri ile yaptığımız görüşmelerde (gerek işveren gerekse işçi sendikası temsilcileri) ve sektördeki birliklerin yayınlarında ise, söz birliği etmişcesine, sektörde toplam istihdamın 2 milyon dolaylarında olduğu söylenmektedir.

Sendikalı çalışan sayısına gelince, 17 Temmuz 1996 tarihli Resmi Gazete'de yeralan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen rakamlara göre sektörde 6 sendika faaliyet göstermekte ve toplam 436.382 kişi sendikalı bulunmaktadır. Çalışma Bakanlığı verilerine göre sektörün en büyük sendikası konumunda olan TEKSİF'in 276.203 üyesi bulunmaktadır. Buna karşılık, TEKSİF yetkilisi, Çalışma Bakanlığı verilerinin doğru olmadığını, üye sayılarının 101 bin civarında olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, sektördeki toplam sendikalı sayısının da Çalışma Bakanlığı verilerinin çok altında olduğunu, 150-200 bin dolaylarında bulunduğunu söylemiştir. Yukarıdaki bölümde de ifade edildiği gibi, sektörde kayıtdışı çalışmanın çok yaygın olması ve çocuk işçi çalıştırılması durumu gözönüne alındığında sendikalı sayısının olduğundan yüksek verildiği tahmin edilmektedir.

Sektörde, ücretler diğer imalat sanayi sektörlerine kıyasla daha düşüktür. Üretim maliyetleri içinde işçilik payının %30-40 gibi yüksek bir düzeyde olması ucuz işgücünün önemini artırmaktadır. İstanbul'da işgücü maliyetlerinin son yıllarda gösterdiği artış nedeniyle tekstil ve giyim yatırımlarının Anadolu'ya kaydığı görülmektedir.

4.1.6. İstihdamın Gelişim Yönü

Sektör içinde tekstil sanayiinin yüksek teknoloji yatırımlarına kayması gerektiği üzerine görüş birliği vardır. İleri teknoloji, aynı zamanda, düşük istihdam ve eğitilmiş işgücü anlamına gelmektedir. Ancak, genelde bakıldığında, özellikle Anadolu'da gerçekleştirilen yeni yatırımlar nedeniyle toplam çalışan sayısında düşme değil artış olması beklenmektedir.

Son yıllarda, bu sektöre verilen teşviklerin miktarındaki hızlı artış, özellikle Anadolu'da yapılan yatırımların devam edeceğine işaret etmekte ve bu gelişimin istihdamı arttıracığı tahmin edilmektedir.

Buna karşılık giyim sanayiinde teknoloji değişimi yavaştır ve istihdamı düşürücü nitelikte değildir.

4.1.7. Sektörde Talep Edilen İşgücünün Niteliği

Yetkililerce, bir yandan, işgücünün eğitilmesi gerektiği vurgulanırken, diğer yandan tekstil ve giyim ihracatçısı diğer az gelişmiş ülkelere kıyasla Türkiye'deki işgücünün iyi yetişmiş olduğu söylenmekte ve bu durumun Türkiye'ye dünya piyasalarında rekabet alanında önemli bir üstünlük sağladığı ileri sürülmektedir.

Özellikle giyim sektöründe, düz işçi konumundakilerin eğitimi önemsenmemekte, eğitim için iş başında 15 günün yeterli olduğu söylenmektedir. Öte yandan tekstil ve giyim ihracatında daha kaliteli ürüne geçme eğilimi ve piyasanın taleplerine zamanında karşılık vermenin önemi gibi etkenler gittikçe artan bir biçimde eğitilmiş işgücüne talebi arttırmaktadır. Bilgisayar kullanabilen, yabancı dil bilen personel gereksinimi artmakta, özellikle kalite kontrolünde nitelikli işgücü önem kazanmaktadır.

İşgücünün her kademedeki niteliğini yükseltme amacıyla Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ve Marmara Üniversitesi ortak bir çalışmayla Türk Tekstil Vakfını kurmuşlardır. Vakfın amacı, "tekstil ve konfeksiyon sektörüne her kademedeki eleman yetiştirmek, ölçme- değerlendirme, bilgi ve teknoloji aktarma ve benzeri hizmetlerde

sektöre katkıda bulunmak, daha iyi ve kaliteli işgücü için tekstil ve konfeksiyon eğitimine ve öğretimine destek sağlamaktır.” (Tekstil, 1996).

1.8. Sektörde Kadın İstihdamı

Sektörde kadınların yoğun olarak çalışıyor olmasının başlıca nedenleri arasında işin ağır olmaması, ücretlerin düşük olması, kadınların ellerinin bu tür işe daha yatkın olması sayılmaktadır.

Tekstil sanayiinde kadınlar genellikle basit olarak nitelendirilen işlerde istihdam edilmektedirler. Bu tür hafif işlerde erkeklerin sıkıldığı, ayrıca düşük ücretli olduğu için erkekler tarafından tercih edilmediği söylenmektedir.

Sektörün en büyük sendikası TEKSİF sektörde kadın çalışan oranının %55'e yakın olduğunu, kendi üye kompozisyonlarının da bu sayıyı yansıttığını bildirmektedir. Toplu sözleşmeler yapılırken, cinsiyetçi bir ayrımcılığın söz konusu olmadığı, kadın ve erkekler için aynı oranda zam alındığı söylenmektedir.

Sendikali işçilerin yaklaşık yarısı kadın olmasına rağmen TEKSİF'in Genel Merkez yönetiminde tek bir kadın bulunmamaktadır. Sendika yetkilisi Anadolu'da bazı şubelerde kadın yöneticilerin bulunduğunu söylemiştir.

Sektördeki kadın/erkek istihdamı konusunda önemli bir nokta, özellikle üretim sürecinde işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrılmış olmasıdır. Bazı bölümlerde hemen hemen sadece kadınlar, diğerlerinde ise sadece erkekler çalışmaktadır. Ziyaret ettiğimiz bir boya apre fabrikasında çok az sayıda kadın çalışan olması işletme yöneticisi tarafından boya ve apre işinin erkek işi olarak algılanmasının sonucu olarak değerlendirilmiştir. Yönetici, başka ülkelerde ise bu alanda yoğun olarak kadınların çalıştığını eklemiştir.

4.2. SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI

4.2.1. Örgütsel Özellikler

Tekstil ve giyim sektöründe, oldukça yeni işletmelerin varlığı söz konusudur. Büyük işletmelerin yarısından fazlası yirmi yılın üstünde bir süredir bu sektörde faaliyet gösterirken, küçük ölçekli işletmelerin yarısından fazlasının en fazla beş yıllık bir geçmişi bulunmaktadır.

Tablo 1: Şirketiniz Kaç Yıldır Bu Alanda Faaliyet Gösteriyor?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
0-5 yıl	45.0%	45.2%	43.1%	47.1%	37.5%	15.0%	42.5%	58.8%
	50	28	22	41	9	3	17	30
6-10 yıl	20.7%	16.1%	25.5%	21.8%	16.7%	15.0%	27.5%	17.6%
	23	10	13	19	4	3	11	9
11-15 yıl	10.8%	12.9%	7.8%	10.3%	12.5%	15.0%	15.0%	5.9%
	12	8	4	9	3	3	6	3
16-20 yıl	6.3%	8.1%	3.9%	4.6%	12.5%	-%	5.0%	9.8%
	7	5	2	4	3	0	2	5
21-30 yıl	8.1%	6.5%	9.8%	8.0%	8.3%	20.0%	5.0%	5.9%
	9	4	5	7	2	4	2	3
31-50 yıl	6.3%	8.1%	7.8%	5.7%	8.3%	25.0%	2.5%	2.0%
	7	5	4	5	2	5	1	1
51 yıl ve daha fazla	2.7%	3.2%	2.0%	2.3%	4.2%	10.0%	2.5%	-%
	3	2	1	2	1	2	1	0
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Görüşme yapılan 111 işletmeden sadece 1 tanesi (İzmir'de 1 tekstil firması) tamamen yabancı sermayeyle kurulmuş olup yabancı ortaklı işletmelerin sayısı da son derece düşüktür.

Tablo 2: Şirketiniz Sermaye Durumu Nedir?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Tamamen yerli	94.6%	98.4%	90.2%	97.7%	83.3%	100.0%	90.0%	96.1%
	105	61	46	85	20	20	36	49
Yabancı ortaklı	4.5%	1.6%	7.8%	2.3%	12.5%	-%	7.5%	3.9%
	5	1	4	2	3	0	3	2
Tamamen yabancı	0.9%	-%	2.0%	-%	4.2%	-%	2.5%	-%
	1	0	1	0	1	0	1	0
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

İşletmelerin büyük bir çoğunluğunun yurtdışında yatırımı bulunmamaktadır. Tekstil sektöründe, giyim sektörüne göre daha fazla sayıda işletmenin yurtdışında yatırım yapmış olduğu görülmektedir. Küçük ölçekli işletmeler arasında da yurtdışı yatırımı olanların bulunması dikkat çekicidir.

Tablo 3: Yurtdışı Yatırımınız Var mı?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evet	10.8%	4.8%	19.6%	11.5%	8.3%	20.0%	5.0%	11.8%
	12	3	10	10	2	4	2	6
Hayır	89.2%	95.2%	80.4%	88.5%	91.7%	80.0%	95.0%	88.2%
	99	59	41	77	22	16	38	45
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Görüşme yapılan tüm işletmelerin %40'ı ihracat yapmaktadır. Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yarısından fazlasının ihracat yapmasına karşılık giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin %29'u ihracatta bulunmaktadır.

Tablo 4: İhracat Yapıyor musunuz?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
İhracat yapıyor	40.5%	29.0%	56.9%	36.8%	54.2%	90.0%	37.5%	23.5%
	45	18	29	32	13	18	15	12
İhracat yapmıyor	59.5%	71.0%	43.1%	63.2%	45.8%	10.0%	62.5%	76.5%
	66	44	22	55	11	2	25	39
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

İhracat yapan işletmelerin yaklaşık üçte biri tüm üretimini ihraç etmektedir. Büyük ölçekli ihracatçı işletmeler arasında bu oran %11'e düşerken, küçük ölçekli işletmelerin yarısının sadece ihracata çalıştığı görülmektedir.

Tablo 5: Geçtiğimiz Yıl Satışlarınız İçinde İhracatın Payı Ne Kadardı?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
% 1-20	26.7%	33.3%	20.7%	18.8%	46.2%	22.2%	26.7%	33.3%
	12	6	6	6	6	4	4	4
% 21-40	15.6%	11.1%	20.7%	18.8%	7.7%	22.2%	13.3%	8.3%
	7	2	6	6	1	4	2	1
% 41-60	8.9%	11.1%	10.3%	12.5%	-%	16.7%	6.7%	-%
	4	2	3	4	0	3	1	0
% 61-80	6.7%	16.7%	-%	6.3%	7.7%	11.1%	6.7%	-%
	3	3	0	2	1	2	1	0
% 81-99	8.9%	11.1%	6.9%	9.4%	7.7%	16.7%	-%	8.3%
	4	2	2	3	1	3		1
% 100	31.1%	16.7%	37.9%	31.3%	30.8%	11.1%	40.0%	50.0%
	14	3	11	10	4	2	6	6
Cevap yok	2.2%	-%	3.4%	3.1%	-%	-%	6.70%	-%
	1	0	1	1	0	0	1	0
BAZ	45	18	29	32	13	18	15	12

Önemli sayıda işletmenin üretimlerinin bir bölümünü fason olarak dışarıya verdikleri görülmektedir. Bu tür üretim biçimi, hem tekstil hem hazır giyim sektöründe aynı oranda yaygındır. Dışarıya iş vermenin İstanbul'da İzmir'e göre daha yaygın olduğu görülmektedir. İlginç olan nokta, küçük ölçekli işletmelerin önemli bir bölümünün fason olarak iş yaptırıyor olmasıdır.

Tablo 6: Üretimizin Bütün Aşamaları Bu Fabrikada/Atölyede mi Yapılıyor, Yoksa Dışarı İş Veriyor musunuz?

	GENEL	SEKTÖR		İL		ÖLÇEK		
		Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Tamamı burada üretiliyor	57.7%	56.5%	56.9%	52.9%	75.0%	45.0%	77.5%	47.1%
	64	35	29	46	18	9	31	24
Dışarı veriyoruz	42.3%	43.5%	43.1%	47.1%	25.0%	55.0%	22.5%	52.9%
	47	27	22	41	6	11	9	27
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Üretimnin değer olarak %20'sinden azını fason olarak yaptıran işletmeler olduğu gibi, daha yüksek oranda, hatta tümünü fason yaptıranlar da bulunmaktadır.

Tablo 7: Üretimizin % Kaçını (Değer Olarak) Dışarı Veriyorsunuz? (Dışarı İş Verenler)

	GENEL	SEKTÖR		İL		ÖLÇEK		
		Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
% 1-20	14.9%	22.2%	13.6%	12.2%	33.3%	36.4%	22.2%	3.7%
	7	6	3	5	2	4	2	1
% 21-40	12.8%	11.1%	13.6%	12.2%	16.7%	-%	33.3%	11.1%
	6	3	3	5	1	0	3	3
% 41-60	29.8%	22.2%	36.4%	29.3%	33.3%	27.3%	33.3%	29.6%
	14	6	8	12	2	3	3	8
% 61-80	12.8%	11.1%	13.6%	12.2%	16.7%	9.1%	11.1%	14.8%
	6	3	3	5	1	1	1	4
% 81-99	6.4%	11.1%	-%	7.3%	-%	-%	-%	11.1%
	3	3		3	0	0	0	3
% 100	8.5%	11.1%	4.5%	9.8%	-%	9.1%	-%	11.1%
	4	3	1	4	0	1	0	3
Cevap yok	8.5%	3.7%	13.6%	9.8%	-%	9.1%	-%	11.1%
	4	1	3	4	0	1	0	3
Değişiyor	6.4%	7.4%	4.5%	7.3%	-%	9.1%	-%	7.4%
	3	2	1	3	0	1	0	2
BAZ	47	27	22	41	6	11	9	27

Fason ilişki içinde olan işletmelerin büyük çoğunluğu atölyelerle çalışmakta olup, evlere iş veren işletmelerin sayısı son derece düşüktür.

Tablo 8: Nereye Veriyorsunuz? (Dışarı İş Verenler)

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evlere veriyoruz	6.4%	7.4%	4.5%	4.9%	16.7%	-%	11.1%	7.4%
	3	2	1	2	1	0	1	2
Başka atölyeye veriyoruz	93.6%	96.3%	90.9%	95.1%	83.3%	100.0%	100.0%	88.9%
	44	26	20	39	5	11	9	24
Cevap yok	4.3%	-%	9.1%	4.9%	-%	-%	-%	7.4%
	2	0	2	2	0	0	0	2
BAZ TOPLAM CEVAP	47	27	22	41	6	11	9	27
	49	28	23	43	6	11	10	28

Büyük ölçekli işletmelerin atölyelere yaptırdıkları işlerde orta ve küçük ölçekli işletmelere göre daha fazla sayıda işçi çalışmaktadır.

Tablo 9: Başka Atölyelere Verdiğiniz İşler İçin Kaç Kişi Çalışıyor? (Atölyeye İş Verenler)

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
1-20 kişi	36.3%	53.8%	10.0%	40.9%	-%	-%	44.4%	50.2%
	16	14	2	16	0	0	4	12
21-40 kişi	11.4%	7.7%	15.0%	10.3%	20.0%	9.1%	22.2%	8.3%
	5	2	3	4	1	1	2	2
41-60 kişi	9.1%	7.7%	10.0%	10.3%	-%	18.2%	-%	8.3%
	4	2	2	4	0	2	0	2
61-100 kişi	4.5%	3.8%	5.0%	5.1%	-%	-%	-%	8.3%
	2	1	1	2	0	0	0	2
101kişi ve daha fazla	11.4%	11.5%	15.0%	10.3%	20.0%	27.3%	-%	8.3%
	5	3	3	4	1	3	0	2
Cevap yok	18.2%	7.7%	35.0%	20.5%	-%	27.3%	33.3%	8.3%
	8	2	7	8	0	3	3	2
Değişiyor/ kesin bilmiyor	9.1%	7.7%	10.0%	2.6%	60.0%	18.2%	-%	8.3%
	4	2	2	1	3	2	0	2
BAZ	44	26	20	39	5	11	9	24

İşletmelerin büyük bir çoğunluğunda, çalışan personelin sendikalı olmadığı görülmektedir. Küçük işletmelerin tamamında sendika bulunmazken, büyük işletmelerin yarısından fazlasında çalışanlar sendikalıdır.

Tablo 10: Çalışanlar Sendikalı mı?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evet	11.7%	8.1%	19.6%	10.3%	16.7%	55.0%	5.0%	-%
	13	5	10	9	4	11	2	
Hayır	88.3%	91.9%	80.4%	89.7%	83.3%	0.45	95.0%	100.0%
	98	57	41	78	20	9	38	51
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Kreşi olan işletmelerin sayısının son derece düşük olduğu görülmektedir. Küçük işletmelerin hiçbirinde kreş bulunmazken, büyük işletmelerin dörtte birinde kreş vardır.

Tablo 11: İş Yerinizde Kreş Var mı?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evet	5.4%	3.2%	11.8%	3.4%	12.5%	25.0%	2.5%	-%
	6	2	6	3	3	5	1	0
Hayır	94.6%	96.8%	88.2%	96.6%	87.5%	0.75	97.5%	100.0%
	105	60	45	84	21	15	39	51
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

4.2.2. Teknoloji Düzeyi ve İstihdamla ilişkisi

Görüşme yapılan işletmelerin yaklaşık üçte biri kendi işletmelerinde kullanılan teknolojinin Türkiye standartlarına göre ileri teknoloji olduğunu söylemiştir. Büyük işletmelerin önemli bir bölümü ileri teknoloji kullandıklarını, küçük işletmelerin önemli bir bölümü ise orta ve ileri teknoloji kullandıklarını ileri sürmüştür. Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, giyim sektöründeki işletmelere kıyasla daha büyük bir bölümü ileri teknoloji kullandıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 12: Sektörünüzdeki Teknoloji Düzeyini Değerlendirecek Olursanız Sizin Firmanızın Kullandığı Teknoloji Türkiye'deki Benzer İş Yapan Firmalara Göre Ne Seviyede?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
İleri	32.4%	24.2%	45.1%	36.8%	16.7%	70.0%	30.0%	19.6%
	36	15	23	32	4	14	12	10
Orta	52.3%	54.8%	47.1%	48.3%	66.7%	30.0%	57.5%	56.9%
	58	34	24	42	16	6	23	29
Geri	15.3%	21.0%	7.8%	14.9%	16.7%	-%	12.5%	23.5%
	17	13	4	13	4	0	5	12
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

İşletmelerin teknolojiye dünya standartları karşısında daha olumsuz bir konumda oldukları görülmektedir. Bu olumsuz konum özellikle giyim sektörü ve küçük ölçekli işletmeler için geçerlidir.

Tablo 13: Sektörünüzdeki Teknoloji Düzeyini Değerlendirecek Olursanız Sizin Firmanızın Kullandığı Teknoloji Dünyadaki Benzer İş Yapan Firmalara Göre Ne Seviyede?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
İleri	18.9%	9.7%	33.3%	21.8%	8.3%	45.0%	15.0%	11.8%
	21	6	17	19	2	9	6	6
Orta	41.4%	40.3%	41.2%	44.8%	29.2%	30.0%	42.5%	45.1%
	46	25	21	39	7	6	17	23
Geri	39.6%	50.0%	25.5%	33.3%	62.5%	25.0%	42.5%	43.1%
	44	31	13	29	15	5	17	22
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

İşletmelerin önemli bir bölümünün önümüzdeki on yıl içinde teknolojilerini yenilemeyi planladığı görülmektedir.

Tablo 14: Önümüzdeki On Yıl İçinde Kullandığımız Teknolojiyi Yenilemeyi Düşünüyormusunuz?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evet	81.1%	80.6%	82.4%	80.5%	83.3%	90.0%	80.0%	78.4%
	90	50	42	70	20	18	32	40
Hayır	4.5%	4.8%	3.9%	4.6%	4.2%	-%	5.0%	5.9%
	5	3	2	4	1		2	3
Bilmiyorum	14.4%	14.5%	13.7%	14.9%	12.5%	10.0%	15.0%	15.7%
	16	9	7	13	3	2	6	8
BAZ	111	62	51	87	24	20	32	40

Bu yatırımların istihdamı artırıcı nitelikte olduğu kanısı daha yaygın ise de, tekstil işletmelerinin yaklaşık üçte biri azaltıcı etkisi olacağı ileri sürmüştür.

Tablo 15: Teknoloji Yatırımlarınızın İstihdam Üzerindeki Etkisi Ne Olacak?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
İstihdam azalacak	22.2%	16.0%	31.0%	25.7%	10.0%	27.8%	37.5%	7.5%
	20	8	13	18	2	5	12	3
İstihdam artacak	61.1%	64.0%	54.8%	54.3%	85.0%	38.9%	50.0%	80.0%
	55	32	23	38	17	7	16	32
İstihdam aynı kalacak	16.7%	20.0%	14.3%	20.0%	5.0%	33.3%	12.5%	12.5%
	15	10	6	14	1	6	4	5
BAZ	90	50	42	70	20	18	32	40

4.2.3. İstihdam ve Kadın Çalışanlar

Çok az sayıda işletme esnek çalışma saatlerinin çalışma düzenlerine uyduğunu dile getirmiş ve 111 işletmeden sadece 5 tanesinin böyle bir uygulama içinde olduğu görülmüştür. Bu işletmeler bu tür çalışma biçiminde halen 16-20 yaşları arasında genç erkekleri ve genç kızları istihdam ettiklerini söylemişlerdir. İleride bu tür bir uygulamaya geçmeyi düşündüğünü belirten bir işletme, ileride yetişkin kadınları istihdam etmeyi planlamaktadır.

Tablo 16: Şu Anda/Gelecekte Daha Çok Kimleri Bu Şekilde İstihdam Ediyorsunuz/Etmeyi Düşünüyorsunuz?

	Şu anda	Gelecekte
16-20 yaş arası genç kızlar	40.0%	0.0%
	2	0
16-20 yaş arası genç erkekler	60.0%	0.0%
	3	0
Yetişkin kadınlar	0.0%	100.0%
	1	1
Yetişkin erkekler	20.0%	0.0%
	1	0
BAZ	5	1
TOPLAM CEVAP	7	1

Önümüzdeki on yılda kadın çalışan oranının azalacağını söyleyen işletmelerin sayısı oldukça düşüktür. Büyük bir çoğunluk artacağını ya da aynı kalacağını söylemektedir. Özellikle küçük işletmelerin büyük bir oranı, işletmelerinde kadın istihdamının artacağını tahmin etmektedir.

Tablo 17: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Firmanızda Kadın Çalışan Oranı Artacak mı, Azalacak mı, Yoksa Aynı mı Kalacak?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Artacak	67.6%	67.7%	68.6%	64.4%	79.2%	50.0%	67.5%	74.5%
	75	42	35	56	19	10	27	38
Azalacak	4.5%	3.2%	5.9%	3.4%	8.3%	15.0%	-%	3.9%
	5	2	3	3	2	3	0	2
Aynı kalacak	27.0%	27.4%	25.5%	31.0%	12.5%	35.0%	32.5%	19.6%
	30	17	13	27	3	7	13	10
Sadece kendisi çalışıyor	0.9%	1.6%	-%	1.1%	-%	-%	-%	2.0%
	1	1	0	1	0	0	0	1
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Önümüzdeki on yıl içinde işletmesinde daha fazla oranda kadın çalışacağını ileri sürenler arasında bir çoğu bu durumun nedenleri arasında ön sırada, işi büyütmeyi planladıkları için elemana ihtiyaç olacağı, kadınların daha düzenli, titiz, uyumlu, istekli,

sabırlı ve estetiğe önem vermelerini saymıştır. Aynı kalacak diyen işletmelerin önemli bir bölümü işin ağırlığı nedeniyle erkekleri tercih ettiklerini ya da işletmelerinde yeterince kadın işçi bulunduğu için, değişiklik düşünmediklerini söylemişlerdir.

Tablo 18: Kadın Çalışan Oranı Neden Artacak, Neden Azalacak veya Aynı Kalacak?

	GENEL	KADIN ÇALIŞAN		
		Artacak	Azalacak	Aynı kalacak
Eleman ihtiyacımız var/ iş büyüyor/ makina sayısı artınca elemana ihtiyaç artıyor	20.7%	30.7%	-%	-%
	23	23	0	0
Bayanlar için uygun bir iş/bazı makinalarda bayanlar çalışıyor/ eli yatkın	16.2%	22.7%	-%	3.2%
	18	17	0	1
Bayanlar düzenli, titiz, uyumlu, istekli, sabırlı, ince fikirli, estetiğe önem veriyor	16.2%	24.0%	-%	-%
	18	18	0	0
Bayanlar için ağır biri iş/ erkekleri tercih ediyoruz	12.6%	-%	20.0%	41.9%
	14	0	1	13
Kadro dolu/yeterince kadın işçi var/değişiklik düşünmüyor	9.0%	-%	-%	32.3%
	10	0	0	10
Ücret açısından bayanlar daha ucuza çalışıyor	8.1%	12.0%	-%	-%
	9	9	0	0
Bayanlar daha verimli/çalışkan	4.5%	6.7%	-%	-%
	5	5	0	0
Bayanlar çok sorunlu/çok izin kullanıyor/kalıcı değil	1.8%	-%	20.0%	3.2%
	2	0	1	1
Diğer	15.3%	10.7%	60.0%	19.4%
	17	8	3	6
Cevap yok	1.8%	2.7%	-%	-%
	2	2	0	0
BAZ	111	75	5	31
TOPLAM CEVAP	118	82	5	31

İşletmelerin önemli bir bölümünün geçici personel çalıştırmadığı, çalıştıran işletmelerin de yarısından fazlasının an fazla 5 kişi çalıştırdığı görülmektedir.

Tablo 19: Firmanızda Geçici Personel Çalıştırıyor musunuz?

	GENEL	SEKTÖR		İL		ÖLÇEK		
		Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evet	17.1%	22.6%	9.8%	18.4%	12.5%	20.0%	12.5%	19.6%
	19	14	5	16	3	4	5	10
Hayır	82.9%	77.4%	90.2%	81.6%	87.5%	80.0%	87.5%	80.4%
	92	48	46	71	21	16	35	41
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Tablo 20: Firmanızda Geçici Personel Olarak Kaç Kişi Çalıştırıyorsunuz?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
1-5 kişi	52.6%	57.1%	40.0%	56.3%	33.3%	-%	40.0%	80.0%
	10	8	2	9	1	0	2	8
6-10 kişi	15.8%	21.4%	-%	18.8%	-%	-%	40.0%	10.0%
	3	3	0	3	0	0	2	1
11-30 kişi	15.8%	7.1%	40.0%	12.5%	33.3%	25.0%	20.0%	10.0%
	3	1	2	2	1	1	1	1
30 ve daha fazla	5.3%	-%	20.0%	-%	33.3%	25.0%	-%	-%
	1	0	1	0	1	1	0	0
Değişiyor	10.5%	14.3%	-%	12.5%	-%	50.0%	-%	-%
	2	2		2	0	2	0	0
BAZ	19	14	5	16	3	4	5	10

Geçtiğimiz yıl eleman arayan işletmelerin yaklaşık üçte biri kadın ve erkeklerin eşit oranda başvurduğunu söylerken, yaklaşık aynı sayıda işletme daha fazla kadınların ya da daha fazla erkeklerin işe girmek istediklerini bildirmiştir. İzmir'deki işletmeler arasından, İstanbul'a kıyasla daha büyük bir bölümü, kadınların daha yoğunlukla iş müracaatı yaptığını söylemiştir.

Tablo 21: Geçtiğimiz Yıl Eleman Aradığımız Zaman Daha Çok Kadınlar mı Müracaat Etti, Yoksa Erkekler mi?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Eleman aramadık	16.2%	24.2%	5.9%	19.5%	4.2%	5.0%	7.5%	27.5%
	18	15	3	17	1	1	3	14
Kadınlar	27.0%	24.2%	29.4%	16.1%	66.7%	35.0%	30.0%	21.6%
	30	15	15	14	16	7	12	11
Erkekler	25.2%	22.6%	27.5%	26.4%	20.8%	35.0%	27.5%	19.6%
	28	14	14	23	5	7	11	10
Eşit, fark etmiyor	31.6%	29.0%	37.3%	37.9%	8.3%	25.0%	35.0%	31.4%
	35	18	19	33	2	5	14	16
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51
TOPLAM CEVAP	111	62	51	87	24	20	40	51

İşletmelerin yönetici pozisyonunda daha fazla kadın çalıştırmak için aradıkları nitelikler arasında deneyim ve iş bilgisine sahip olması, üniversite/yüksek okul mezunu olması, sektörle ilgili eğitim veren bir okulu bitirmiş olması, işçilerle diyalog kurabilmesi, prensip sahibi, otoriter ve ikna edici olması önemli yer tutmaktadır.

Tablo 22: İşletmenizde Daha Fazla Kadın İstihdam Etmeniz İçin Kadınların Hangi Niteliklere Sahip Olması Lazım? (Yönetici Pozisyonunda)

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Deneyimli, tecrübeli, iş bilgisi	42.3%	46.8%	35.3%	42.5%	41.7%	55.0%	42.5%	37.3%
	47	29	18	37	10	11	17	19
Eğitilmiş, iyi eğitim, sektörel ilgili bir okul	24.3%	27.4%	19.6%	26.4%	16.7%	5.0%	30.0%	27.5%
	27	17	10	23	4	1	12	14
Üniversite, yüksek okul	20.7%	9.7%	33.3%	18.4%	29.2%	45.0%	22.5%	9.8%
	23	6	17	16	7	9	9	5
Yönetici özellikleri olan*	18.0%	17.7%	17.6%	21.8%	4.2%	20.0%	20.0%	15.7%
	20	11	9	19	1	4	8	8
Yabancı dil	11.7%	11.3%	13.7%	10.3%	16.7%	20.0%	5.0%	13.7%
	13	7	7	9	4	4	2	7
Çalışkan, verimli, pratik, istikrarlı, yetenekli, düzenli	10.8%	16.1%	3.9%	8.0%	20.8%	15.0%	7.5%	11.8%
	12	10	2	7	5	3	3	6
Kültürlü, konuşması düzgün, vizyon sahibi	9.9%	8.1%	11.8%	11.5%	4.2%	15.0%	12.5%	5.9%
	11	5	6	10	1	3	5	3
Yönetici ihtiyacımız yok/ kadın yönetici istemiyoruz	9.0%	11.3%	5.9%	8.0%	12.5%	-%	10.0%	11.8%
	10	7	3	7	3	0	4	6
Dürüst, güvenilir, referans	6.3%	4.8%	7.8%	3.4%	16.7%	-%	7.5%	7.8%
	7	3	4	3	4	0	3	4
Meslek lisesi, lise	2.7%	1.6%	3.9%	1.1%	8.3%	-%	5.0%	2.0%
	3	1	2	1	2	0	2	1
Diğer	7.2%	11.3%	3.9%	5.7%	12.5%	15.0%	10.0%	2.0%
	8	7	2	5	3	3	4	1
Cevap yok	12.6%	9.7%	15.7%	12.6%	12.5%	-%	10.0%	19.6%
	14	6	8	11	3	0	4	10
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51
TOPLAM CEVAP	195	109	88	148	47	38	73	84

* prensip sahibi, işçilerle diyalog, geniş düşünceli, sözünü geçirebilen, duygularını kontrol eden, ikna edici.

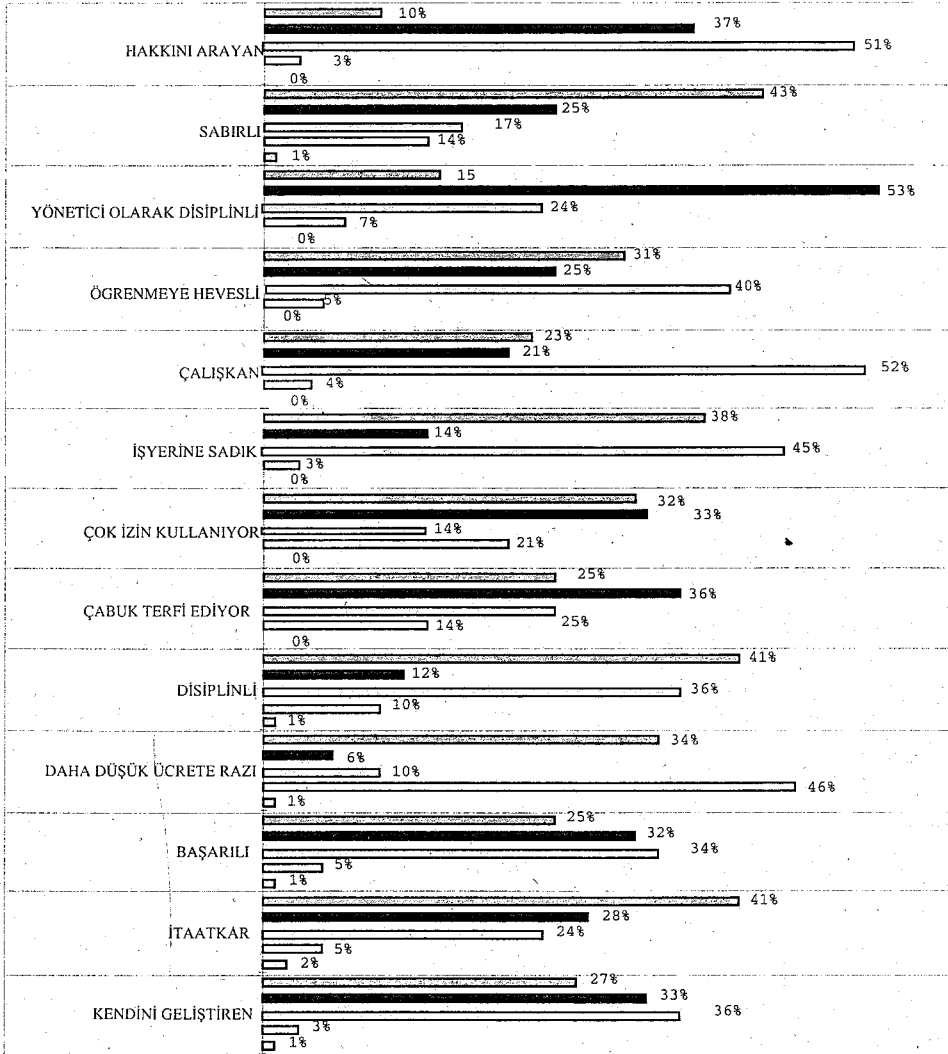
Yönetici dışında diğer işlerde çalışan kadınlardan ise deneyimli ve kalifiye olması, formal eğitim görmüş olması, becerikli olması beklenmektedir.

Tablo 23: İşletmenizde Daha Fazla Kadın İstihdam Etmeniz İçin Kadınların Hangi Niteliklere Sahip Olması Lazım? (Diğer İşlerde)

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Tecrübe, deneyim, işi bilmesi, vasıflı, kalifiye	49.5%	51.6%	45.1%	48.3%	54.2%	35.0%	45.0%	58.8%
	55	32	23	42	13	7	18	30
Eğitim/meslek lisesi	16.2%	14.5%	17.6%	14.9%	20.8%	30.0%	15.0%	11.8%
	18	9	9	13	5	6	6	6
İşi çabuk öğrenen, yetenekli, kapasiteli, eli yatkın	15.3%	16.1%	15.7%	12.6%	25.0%	10.0%	25.0%	9.8%
	17	10	8	11	6	2	10	5
Düzenli, sadık, uyumlu, İstekli, işe bağlı, işte devamlılık	9.9%	11.3%	7.8%	4.6%	29.2%	10.0%	7.5%	11.8%
	11	7	4	4	7	2	3	6
30 yaş altı, genç, enerjik, atak, dayanıklı	9.0%	11.3%	5.9%	9.2%	8.3%	10.0%	15.0%	3.9%
	10	7	3	8	2	2	6	2
Çalışkan verimli	8.1%	6.5%	9.8%	4.6%	20.8%	5.0%	10.0%	7.8%
	9	4	5	4	5	1	4	4
Vasıfsız	4.5%	6.5%	2.0%	5.7%	-%	10.0%	5.0%	2.0%
	5	4	1	5		2	2	1
Disiplinli, ciddi, sorumluluk sahibi	3.6%	1.6%	5.9%	1.1%	12.5%	-%	5.0%	3.9%
	4	1	3	1	3		2	2
Dürüst, güvenilir, referans	3.6%	1.6%	5.9%	1.1%	12.5%	-%	5.0%	3.9%
	4	1	3	1	3		2	2
Diğer	9.0%	11.3%	5.9%	8.0%	12.5%	15.0%	2.5%	11.8%
	10	7	3	7	3	3	1	6
Cevap yok	10.8%	6.5%	17.6%	13.8%	-%	0.2	10.0%	7.8%
	12	4	9	12		4	4	4
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51
TOPLAM CEVAP	155	86	71	108	47	29	58	68

Yöneticilerin kadın ve erkek çalışanlara yakıştırdıkları nitelikleri sergileyebilmek için kendilerine birtakım personel nitelikleri sayılmış ve bunlardan hangilerinin kadınlar ve/veya erkekler için uygun olduğu sorulmuştur. Sabırlı, disiplinli ve itaatkar, işyerine sadık ve daha düşük ücrete razı olmak daha çok kadınlara atfedilen nitelikler olmuştur. Buna karşılık yönetici olarak disiplinli olmaları ve haklarını aramaları daha sıklıkla erkeklere yakıştırdıkları nitelikler arasındadır.

Grafik 2: Çalışanların Cinsiyeti İle Personel Özellikleri Bağlantısı



- Kadın
- Erkek
- Her ikisi de
- Hiçbiri
- Cevap yok

4.2.4. Gelecek On Yıl ile İlgili Beklentiler

Sektördeki işletmelerin büyük bir çoğunluğu önümüzdeki on yıl içinde kapasitelerini artırmayı planlamaktadır.

Tablo 24: Önümüzdeki On Yıl İçinde Firmanızın Kapasitesini Artırmayı Düşünüyor musunuz?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Evvet	80.2%	80.6%	80.4%	79.3%	83.3%	70.0%	80.0%	84.3%
	89	50	41	69	20	14	32	43
Hayır	9.9%	11.3%	7.8%	11.5%	4.2%	15.0%	10.0%	7.8%
	11	7	4	10	1	3	4	4
Bilmiyorum	9.9%	8.1%	11.8%	9.2%	12.5%	15.0%	10.0%	7.8%
	11	5	6	8	3	3	4	4
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

İşletmelerin büyük bir çoğunluğu gelecek on yılda hem kendi işletmelerinin hem de genelde sektörün durumunun şimdikinden daha iyi olacağını tahmin etmektedir. Bu konuda, büyük işletmelerin küçük işletmelere göre daha olumlu bir bakış açısı olduğu görülmektedir.

Tablo 25: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Sektörün Durumu Ne Olacak?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Daha iyi olacak	76.6%	79.0%	74.5%	79.3%	66.7%	95.0%	72.5%	72.5%
	85	49	38	69	16	19	29	37
Değişmeyecek	2.7%	4.8%	-%	2.3%	4.2%	0.05	-%	3.9%
	3	3	0	2	1	1	0	2
Daha kötü olacak	8.1%	4.8%	11.8%	6.9%	12.5%	-%	15.0%	5.9%
	9	3	6	6	3	0	6	3
Fikri yok	12.6%	11.3%	13.7%	11.5%	16.7%	-%	12.5%	17.6%
	14	7	7	10	4	0	5	9
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

Tablo 26: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Firmanızın Durumu Ne Olacak?

	SEKTÖR			İL		ÖLÇEK		
	GENEL	Giyim	Tekstil	İstanbul	İzmir	Büyük	Orta	Küçük
Daha iyi olacak	80.2%	80.6%	80.4%	80.5%	79.2%	95.0%	77.5%	76.5%
	89	50	41	70	19	19	31	39
Değişmeyecek	3.6%	6.5%	-%	4.6%	-%	0.05	2.5%	3.9%
	4	4	0	4	0	1	1	2
Daha kötü olacak	4.5%	3.2%	5.9%	4.6%	4.2%	-%	7.5%	3.9%
	5	2	3	4	1	0	3	2
Fikri yok	11.7%	9.7%	13.7%	10.3%	16.7%	-%	12.5%	15.7%
	13	6	7	9	4	0	5	8
BAZ	111	62	51	87	24	20	40	51

4.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA İLİŞKİN BULGULAR

107 işletmenin personel bilgileri meslek ayrımı indeksi kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre 6.892 kadın, 8.192 erkek olmak üzere toplam 15.084 çalışan kapsamaktadır.

Tekstil-giyim sektöründeki işletmelerde kadın çalışan oranı (KO) % 0 ile %100 arasında değişmektedir. Hiç kadın çalışan olmayan 12 işletmeye, tamamı kadın çalışan olan 4 işletmeye rastlanmıştır. Sektör genelinde kadın çalışan oranının % 46 olması, sektörün kadınların yoğunlaştığı bir sektör olma niteliğini karşımıza çıkarmaktadır.

Kadınların kentsel işgücü içindeki payının %16 olduğunu hatırlarsak, - 0.30 (= 0.16 - 0.40) değerini alan Strober-Arnold ölçütü ile de bu nitelik vurgulanmaktadır.

Benzer nitelik EBKO değeri ile görülmektedir. Bu sektörde EBKO=0.84 bulunması, sektörde her 100 erkek çalışana karşı 84 kadın çalışan olduğu anlamına gelir ki bu değer de kentsel istihdama ilişkin % 19 (=0.16/0.84) değerinin çok çok üstündedir.

Bu genel vargılar kadınların sektör içindeki mesleki konumlarını göstermemektedir. Bu bilgiler bize Gini katsayısı ve Cinsiyetçi Meslek Ayrımı indeksi ile sağlanmaktadır. Tekstil-giyim sektöründe kadınların ve erkeklerin kademeler itibariyle dağılım yapısının bir özet ölçütü olan Gini katsayısı=0.13 bulunmuştur. Buna göre kademeler itibariyle kadınlar ve erkekler eşit dağılmamaktadır, ancak eşitsizlik düzeyi düşüktür. MAİ bu genel yapının daha ayrıntılı incelenmesine olanak sağlamaktadır.

4.3.1 Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi

Ekteki dağılım çizelgelerinden de görüleceği gibi, tekstil-giyim sektöründeki 107 işletmede MAİ değerleri 0 ile 100 arasında değişmekte olup, MAİ ortalaması 46'dır. Öte yandan, tekstil ve giyim sektöründe çalışanları kademeler ve cinsiyet açısından toplulaştırarak hesapladığımız MAİ değeri 10.1 olup, toplu bakıldığında bu kesimde ayrımcılığın oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki çizelgede kadın ve erkeklerin kademelere göre mevcut dağılım yapısı ile ayrımcılığın olmadığı ideal dağılım yapısı verilmektedir.

Mevcut durum

Meslek dağılımı *	Kadın	Erkek	Kadın oranı	Erkek oranı
Üst yönetici	110	346	0.02	0.04
Orta yönetici	249	433	0.04	0.05
Üretimde çalışan vasıflı personel	3.382	4.497	0.49	0.55
Büroda çalışan vasıflı personel	1.030	1.176	0.15	0.14
Vasıfsız personel	2.121	1.740	0.30	0.22
Toplam	6.892	8.192	1.00	1.00

İdeal durum

Meslek dağılımı	Kadın	Erkek	İdeal oran	Gerekli Kayma	
				Kadın	Erkek
Üst yönetici	207	246	0.03	+97	-100
Orta yönetici	345	410	0.05	+ 96	-23
Üretimde çalışan vasıflı personel	3.584	4.260	0.52	+202	-237
Büroda çalışan vasıflı personel	965	1.146	0.14	-65	-30
Vasıfsız personel	1.791	2.130	0.26	-330	+390
Toplam	6.892	8.192	1.00		

* Meslek dağılımında her kademede kimlerin kapsandığı Yöntem ve Teknikler bölümünde verilmiştir.

Görüldüğü gibi kadınlar üst yönetici (genel md., genel md.yrd, pazarlama md. satış md., imalat md., vb.) ve orta yönetici (kat şefi, bant şefi, depo şefi) ve üretimde çalışan vasıflı personel (makina, kesici, dikici, ütücü, dokumacı, kasar, baskıcı vb.) pozisyonlarında erkeklere görece olarak daha az temsil edilmektedirler. Buna karşılık büroda çalışan vasıflı personel (muhasibeci, sekreter, bilgisayar operatörü, vb.) ve vasıfsız personel (çırak, ortacı, depo istifçisi, ayakçı, vb.) arasında ise kadınlar daha yoğunlukla istihdam edilmektedir.

Üretimde çalışan vasıflı personel içinde kadınların oranının daha düşük, vasıfsız personel içinde yüksek olması aşamalı Ki-kare (χ^2) sınamasında da kendini göstermektedir ($\chi^2 = 267$). Üst ve orta yönetim kademelerinde kadınlar aleyhine bir ölçüde ayrımcılık olduğu söylenebilir de ($\chi^2 = 17$), yönetim kademeleri ile üretimde çalışan vasıflı personel arasında yapılan karşılaştırmada bu ayrımcılık daha güçlüdür

($\chi^2 = 52$). Üretimde çalışan vasıflı personel ile ilk üç kademe ele alındığında yine kadınlar aleyhine ayrımcılık gözlenmektedir ($\chi^2 = 19$). Vasıfsız personel kademesinde ise kadınların yoğunlaştığı görülmektedir. ($\chi^2 = 179$).

4.3.2. Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Etki Eden Faktörler

Yöntem bölümünde özetlediğimiz geniş açıklayıcı değişkenler kümesi içinden tekstil-giyim sektöründeki meslek ayrımını açıklamaya en uygun bulunan ekonometrik model tahmini şu faktörlere dayanmaktadır: İhracatın toplam satışlar içindeki payı, toplam çalışan sayısı ve işletmenin İstanbul'da bulunması.

Tekstil-giyim sektörü için denenen modellerde gerek meslek ayrımı düzeyini ve gerekse kadın işgücüne talebi etkileyen faktörler arasında Ek 2'de yer alan tüm açıklayıcı değişkenler denenmiş aşağıda modellerde verilen değişkenler dışındakilerin etkileri anlamlı bulunmamıştır.²⁰

Tahmin edilen model şöyledir²¹:

²⁰ Açıklayıcı değişkenlerin tanımları Yöntem ve Teknikler Bölümünde verilmiştir.

²¹ Bu denkleme ilişkin ayrıntılı istatistikler ektedir. (Ek 4. Tablo 2) Burada her bir değişken için yapılan değerlendirmelerin kısmi türevlere dayandığı yani ilgili değişkenin bağımlı değişken

$$MAİ = 63.1 - 0.13 İHRP - 14.1 İST - 0.02 TÇAL$$

İHRP : Geçen yıllık satışlar içinde ihracatın payı

İST : İstanbul'daki işletmeleri İzmir'dekilerden ayırdeden 0-1 değişkeni

TÇAL : İşletmedeki toplam çalışan sayısı

Bu modele göre:

İşletmenin satışları içinde ihracatın payı arttıkça ayrımcılık azalmaktadır.

Dış pazarlara ulaşabilen türden üretim yapan tekstil-giyim işletmelerinin bu bağlantıları gereği daha çağdaş yönetim ve işbölümü yapılarına sahip olmaları kadın çalışanlar lehine sonuçlar doğurmaktadır. İşletmenin satışları içinde ihracatın payı diyelim % 10'dan %20'ye çıktığında MAİ değerinde 1 puanlık bir azalma beklenmelidir.

İstanbul'daki tekstil-giyim işletmelerindeki mesleki ayırım İzmir'dekilere göre daha düşüktür. Hazır giyim işletmelerinin daha çok İstanbul'da, tekstil işletmelerinin ise daha çok İzmir'de bulunduğu olgusundan hareketle iki il arasındaki bu tür işbölümünün ayrımcılık açısından fark yarattığını görüyoruz. Bu farkın sayısal boyutuna gelince: İstanbul'daki tekstil-giyim işletmelerinde MAİ değeri İzmir'dekilere göre ortalama olarak 14 puan daha düşüktür.

Çalışan sayısı arttıkça işletmedeki mesleki ayırım azalmaktadır. İşletmedeki toplam istihdam aynı zamanda işletmenin ölçeğini de yansıtmaktadır. Buradan hareketle, tekstil-giyim işletmelerinde ölçek büyüdükçe ayrımcılığın azaldığını söyleyebiliriz. İşletmenin istihdamındaki 100 kişilik bir artış MAİ değerini ortalama olarak 2 puan düşürmektedir.

4.4. KADIN İŞGÜCÜ TALEBİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Tekstil-giyim sektöründeki işletmelerde kadınların istihdam düzeyini en fazla etkileyen faktörlerin mesleki ayırım düzeyi ile işletmenin teknolojik düzeyini yansıtan bilgisayarda kayıt ortamının varlığı olduğunu görüyoruz.

Tekstil-giyim işletmelerindeki kadın istihdamı düzeyi için tahmin edilen model şöyledir:²²

$$LTK = 4.9 - 0.06 MAİ + 1.1 BKAY$$

LTK : Kadın istihdamı (Logaritmik değişken)²³

BKAY : Personelle ilgili kayıtlarını bilgisayarda tutan işletmeleri diğerlerinden ayırdeden 0-1 değişkeni

üzerindeki etkisi belirlenirken diğer açıklayıcı değişkenlerin etkisi sabit kabul edildiği unutulmamalıdır.

²² Bu denkleme ilişkin ayrıntılı istatistikler ektedir (Ek 4. Tablo 2)

²³ Sektördeki işletmeler çok çeşitli büyüklüklerde, ayrıca hiç kadın çalışmayan işletmeler olduğu gibi, 1664 kadın çalışan işletmeler de vardır. Bu geniş değer aralığının tahminde yarattığı olumsuzlukları gidermek için logaritma kullanılmıştır. Bu haliyle değişkenin birimi kadın istihdam düzeyi yani kişi sayısı değil, kadın istihdamındaki % artış oranıdır. Temel bir değere göre bakıldığında bu oran kullanılarak kişi sayısı bulunabilir.

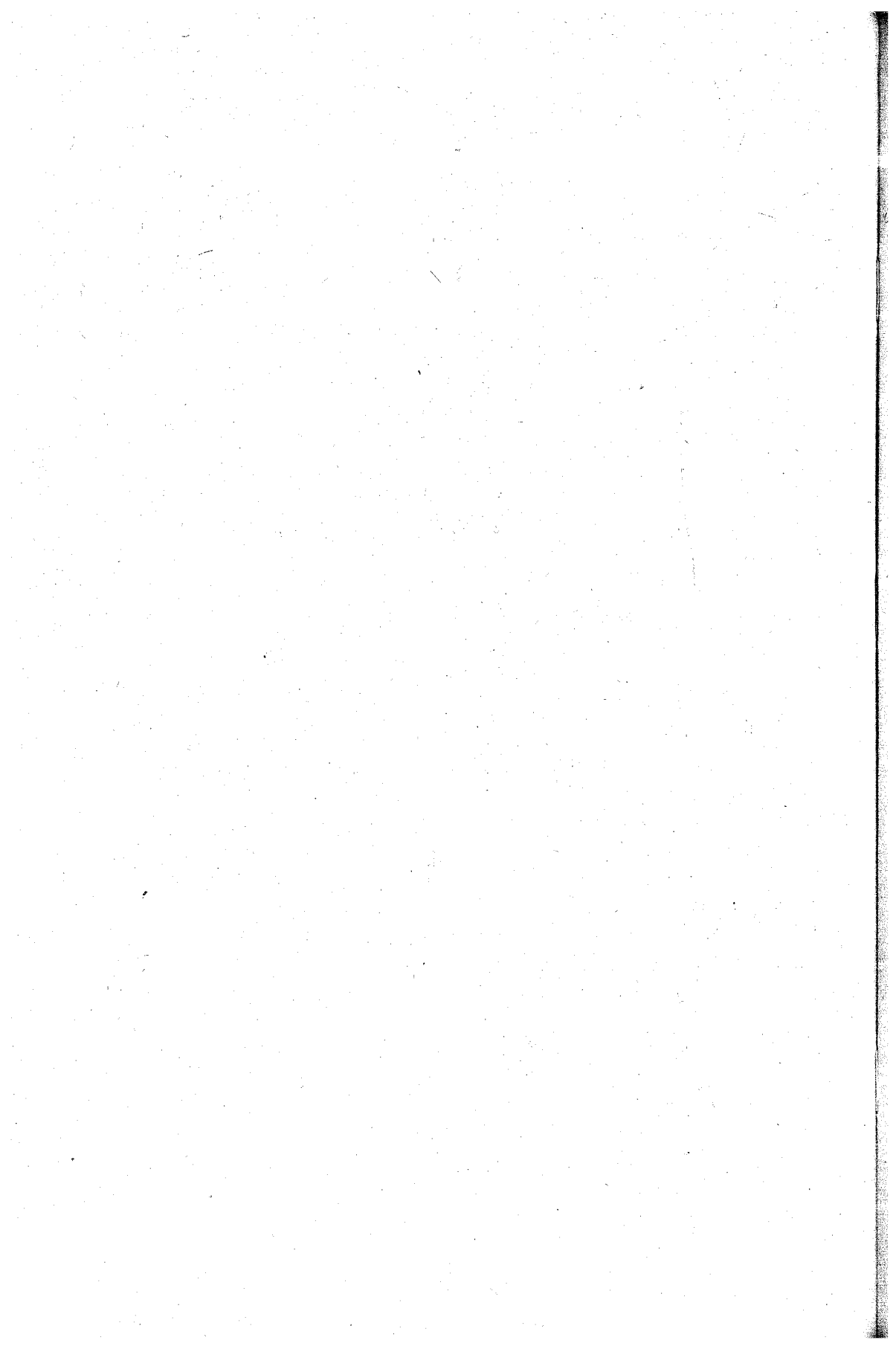
Bu modele göre:

Tekstil-giyim sektöründeki işletmelerde mesleki ayrımının azalması kadın istihdamını arttırıcı yönde etkilemektedir. Cinsiyete dayalı işbölümünün azaldığı işletmelerde kadın işgücünün daha çok talep edildiğini söyleyebiliriz. Meslek Ayrımı düzeyindeki 1 puanlık bir düşme (artış) kadın istihdamında yaklaşık % 6'lık bir artış (düşme) yaratacaktır.

Tekstil-giyim sektöründe personel ile ilgili kayıtların bilgisayarda tutulduğu işletmelerde kadın istihdamı diğerlerine göre daha yüksektir. Görüşülen yetkililerin kendi işletmeleri için belirttikleri teknoloji düzeyinin modellerimizde anlamlı bulunmamasına karşın, teknolojik düzeylerinin nesnel bir göstergesi olan bilgisayar kullanımının yaygınlık derecesi anlamlı bulunmuştur. Sayısal olarak: Personelle ilgili kayıtlarını bilgisayarda tutan işletmelerdeki kadın istihdamı diğerlerinin ortalama olarak 2 katına yakındır.²⁴

²⁴ Açıklanan değişken logaritmik ve BKAY bir 0-1 değişkeni olduğundan Kadın istihdamı (TK) üzerindeki görel etkisi $\exp(1.1) - 1 = 2.0$ tanımı ile bulunur. Yüzde etki ise bu değerın 100 ile çarpımıdır. (Kasnakoğlu (1982)).

BEŞİNCİ BÖLÜM



TURİZM SEKTÖRÜ

5.1. İKTİSADİ DURUM, İSTİHDAM VE BEKLENTİLER

5.1.1. Mevcut Durum

Turizm sektörünün şu andaki durumu geçmiş yıllarla karşılaştırıldığında büyük bir atılımın gerçekleştirildiği söylenebilir. Özellikle 1982 yılında çıkan 2634 sayılı Turizm Teşvik Kanunu ile, devlet arazileri turizm sektörüne ucuz bir bedelle tahsis edilmiş, bunun yanında krediler ve teşvikler sağlanmış, böylece 1980'de 60.000 olan yatak kapasitesi 1990'da 250.000'e ulaşmıştır. 1990'da Körfez Krizi nedeniyle bir gerileme söz konusu olmuş, fiyatlar aşağıya çekilmiş, 1993'den sonra tekrar gelişme sürecine girilmiştir. 1995 yılından bu yana teşviklerde bir duraklama dönemine girilmişse de, gerek yatak kapasitesi ve turist sayısında, gerekse turizm gelirlerinde artışlar sürmektedir. Turist sayısı 8 milyonun üzerindedir ve her yıl %10 civarında artmaktadır. Turizm gelirleri ise yılda %15 civarında artış göstermektedir. Bununla birlikte, söz konusu gelişmeler, Türkiye'nin turizm potansiyeli ile karşılaştırıldığında yeterli bulunmamakta ve yıllık artış oranlarında %20-30 düzeyleri hedeflendiği halde, artışın %10 düzeylerinde sabit kaldığı da ifade edilmektedir. Türkiye'nin henüz betonlaşmamış doğal yapısı, mevsim çeşitliliği, ucuzluğu ve dokunulmamış bir pazar olması nedeniyle önemli bir potansiyele sahip olmasına rağmen, altyapı ve personel eksikliği, ekonomik ve siyasi istikrarsızlık ile buna bağlı yurtdışındaki olumsuz imaj gibi sorunlar yüzünden, potansiyelini iyi değerlendiremediği düşünülmektedir. Turizm sektörünün gelişimi, turist sayıları ve turizm gelirlerinde artışa göre değerlendirildiğinde ise, iki konu çok

önemli görülmektedir. Bunlardan birincisi, ikinci gelişi sağlamak, ikincisi ise, kaliteli ve para harcayan turisti çekmektir.

Türkiye'ye gelen turist profili değerlendirildiğinde ise, gelenlerin yarısının "sejour turizmi" denilen sahillere yönelik tatil turizmi için, diğer yarısının ise alternatif turizm ve kongre turizmi için geldikleri ortaya çıkmaktadır. Geldikleri ülkelere göre bir sıralama yapıldığında, Türkiye'ye gelen turistlerin %50'sini Almanya, İngiltere ve Bağımsız Devletler Topluluğu'ndan gelenler oluşturmaktadır. Ayrıca, son yıllarda alternatif turizmin önem kazandığı görülmektedir. Alternatif turizme bağlı olarak 1996'da ortalama doluluk oranı %85 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu, Türkiye için çok iyi bir oran olarak değerlendirilmektedir.

5.1.2. Sektörün Geleceği

Turizm sektörü gerek dünyada, gerekse Türkiye'de üçüncü büyük sektör durumundadır. Dolayısıyla gelecek açısından büyük önem taşımaktadır. Sektörde gerekli yatırımlar yapılırsa Avrupa içinde ilk 10 hatta ilk 5'e dahi girilebileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği tarafından hazırlanan "2000'li Yıllar İçin On Yıllık Turizm Geliştirme Projesi"ne göre, 9.5 milyar dolarlık bir yatırım yapıldığı takdirde, önümüzdeki on yılda toplam 135 milyon turist ve 100 milyar dolara yakın doğrudan döviz girişi sağlanabilecektir. 9.5 milyar dolarlık finansman ihtiyacının 4.5 milyar dolarının özel sektör öz kaynaklarından, 4 milyar dolarının kredi olarak, 1 milyar dolarının da devletin katkılarıyla karşılanması öngörülmektedir. Bu proje gerçekleştirildiğinde turizmden sağlanan her bir dolar gelirin yurtiçindeki diğer sektörlerde de bir dolar dolaylı gelir yaratmasına bağlı olarak 100 milyar dolar dolaylı gelir, 30 milyar dolar da vergi geliri elde edilebilecektir. Turizmin 33 sektörle ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu da, turizm sektörünün geleceğinin diğer sektörlerin geleceği bakımından da ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Turizm sektörünün geleceğini etkileyebilecek diğer bir faktör Türkiye'nin yeni ve dokunulmamış bir pazar olmasıdır. Dünya Turizm Örgütü ve Dünya Otelciler Birliği gelecek on yıl için üç pazar tanımlamışlardır; Uzakdoğu pazarı, Güney Amerika ve Afrika pazarı, Ortadoğu pazarı. Ortadoğu pazarı Türkiye açısından büyük önem taşımaktadır, çünkü Türkiye, İpek Yolu üzerindeki ana duraklardan biri durumundadır.

Türkiye açısından önemli olan diğer bir faktör ise, dünyadaki genel turizm hareketlerine ilişkindir. Dünyadaki 700 milyon turistin 300 milyonu Akdeniz havzasına gelmekte, Türkiye'ye gelenler ise bunun sadece 3 milyonunu, yani %1'ini oluşturmaktadır. Bu önemli potansiyelden yararlanabilmek için acilen sektörün sorunlarının çözüme kavuşturulması, gerekli yatırımların yapılması, güvenli ve istikrarlı bir ortamın yaratılması gerekmektedir. Türkiye için başka bir olanak da, son yıllarda gelişen Japon ve Amerika pazarıdır. Ancak Japon pazarı ile ilgili olarak dil sorunu önemli bir konu olmaktadır.

5.1.3. Sektörün Sorunları

Sektörde, yatırım, planlama, vizyon, pazarlama, tur anlayışı, siyasi ve ekonomik istikrar, güvenlik ve terör ile buna bağlı yurtdışı imajı, altyapı ve ulaşım, eğitilmiş personel, eğitim kurumları, çevre sorunları gibi çok çeşitli konulardaki yetersizlikler ve eksiklikler başlıca sorunlar olarak tanımlanmaktadır. Yatırım eğiliminin düştüğü, kredi

ve teşviklerin azaldığı, yatırım planlı yapılamadığı için arz-talep arasındaki uyumun planlı gelişmediği, buna bağlı olarak fiyat dalgalanmalarının meydana geldiği belirtilmekte, devlet yatırımlarının küçüldüğü, özel sektörün çok becerikli olmadığı ve altyapı yatırımlarının özel sektöre yaptırılmadığı vurgulanarak, Türkiye’de turizmde bir vizyona ihtiyaç olduğu ve bu vizyon eksikliği nedeniyle örneğin Atatürk Havalimanı’nın büyütülemediği, turistlerin Türk Hava Yolları yerine yabancı havayollarına taşındığı ve bunların gelir kayıplarına yol açtığı ifade edilmektedir. Bunun yanında turizmin mevsimlik biçiminin sürmesi ve kış aylarında kapatılan tesislerin önemli gelir kayıplarına neden olmaları, turisti havaalanından otele, otelden tekrar havaalanına götürmekle sınırlı tutulan tur anlayışı, alternatif turizm ve kültür turizminin geliştirilememesi, pazarlama alanına ilişkin en önemli eksiklikler olarak ortaya konmaktadır. Pazarlama alanındaki diğer bir sorun ise, pazarlamanın büyük ölçüde dışa bağımlı olması ve pazarlamanın yabancı tur operatörleri tarafından yapılmasıdır. Oysa ülkeyi çok daha iyi tanıyan yerli acentalar ağı bu konuda çok daha başarılı olabilecektir; en iyi tanıtım, ülkenin kendisinin yapacağı tanıtımdır. Pazarlama açısından üzerinde durulan bir diğer konu da, kaliteli ve para harcayan turistin getirilmesi ve ikinci gelişlerin sağlanması olmaktadır.

Ekonomik ve politik istikrarsızlık, güvenlik sorunları, terör ve buna bağlı yurtdışı imajının sarsılması turizmi etkileyen çok önemli bir sorundur. Turizmin uluslararası ilişkiler, istikrar ve güvenlik konularına çok hassas olduğu, en küçük bir olayda turların iptal edildiği ve turizm gelirleri açısından büyük kayıplar yaşanabildiği ifade edilmektedir. Diğer bir sorun altyapı ve ulaşımdaki yetersizliklerdir. Havaalanlarının kapasitelerinin sınırlı olması, bazı bölgelerde havaalanı bulunmaması, hızlı trenin olmaması ve karayolu ulaştırmasının da daha zahmetli olması en belirgin sorunları oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarının yetersizliği, eğitilmiş personel sayısının azlığı, eğitim ile uygulama arasında bütünleşmenin sağlanamamış olması, yabancı dil bilen personel sayısının azlığı, eğitim konusundaki sorunlara örnek gösterilmektedir.

Turizmin geleceği açısından çok önemli bir tehdit olarak da çevre sorunları, çarpık yapılaşmaya bağlı olarak hızlı betonlaşma, altyapı sorunlarıyla ilişkili olarak kıyıların kirlenme eğilimi, yeşil alanların giderek azalması gösterilmekte, bu sorunların turizmin motiflerini yok edebilecek derecede önemli olduğu vurgulanmaktadır. Otokontrol konusu ve buna bağlı yasal çerçevede yönetmelik eksiklikleri, TUROB Yönetmeliği’nin henüz çıkmamış olması, TURSAB Kanunu’nun da otokontrol sağlayıcı yönde olmaması bu konudaki sorunları oluşturmaktadır. TURSAB son yıllarda uygulamaya koyduğu, TURSAB Tüketici Şikayetleri çalışması ile oldukça başarılı sonuçlar elde edildiğini, bu çalışmayla bir tür denetimin de sağlanabildiğini ifade etmektedir.

5.1.4. Sektörün Genel Yapısı

Turizmde sektörün genel yapısı ve sektördeki ölçek sınırları, konaklamaya bağlı olarak tanımlanmaktadır. Konaklama, verdiği hizmet özelliklerine göre iki grupta değerlendirilebilir. Bunlardan birincisi, kentlerde 24 saat açık olan ve sürekli hizmet veren “sanayi otelleri”dir. İkincisi ise, tatillerde ya da sezonlarda hizmet veren “sejour otelleri”dir. Türkiye’de uluslararası standartlar ve 2634 sayılı Turizm Teşvik Kanunu’na göre oteller beş yıldıza ayrılmıştır. Yıldız sayısı, tesisin yatak kapasitesi, mimari özelliği, tefrişi ve personel vasfına göre verilmektedir. Oteller dışında, bir de tatil köyleri vardır. Söz konusu tesisler, işletmecilik, sermaye, pazarlama veya personel

politikası bakımından üçe ayrılırlar. Birinci grup, 5 ve 4 yıldızlı otelleri içeren ve sektörde büyük ölçekli tesisler olarak tanımlanan, şirket veya holding otelleridir. Tatil köyleri de bu gruba dahil edilmektedir. İkinci grup, 3 ve 2 yıldızlı otelleri içeren, orta ölçekli tesisler olarak tanımlanan, şirket veya şahıs otelleridir. Üçüncü grup ise, 1 yıldızlı oteller ile motel ve pansiyonları içeren küçük ölçekli şahıs otelleridir. Personel açısından bakıldığında ise, verdikleri hizmet türüne göre üç tip personel tanımlanabilir. Müşteriye hitap eden ve direkt hizmet veren, direkt personel, müşteriye hizmet hazırlayan, mutfak ve çamaşırhane gibi yerlerde çalışan, indirekt personel ve bahçıvan, muhasebeci vb. gibi yardımcı personel. Tesisin büyüklüğü ya da yıldız sayısı ile çalışan kişi sayısı arasında bir paralellik söz konusu olmakta, daha fazla personelin çalıştığı tesisler sektörün de büyük ölçekli tesisleri olma özelliğini göstermektedir.

5.1.5. İstihdam

DİE tarafından yayınlanan Ticaret, Otel, Lokanta ve Hizmet İstatistikleri'ne (1991) göre konaklama tesislerinde (Kod:632) çalışanların yıllık ortalaması 86.638'dir. Turizm Bakanlığı Konaklama İstatistikleri Bülteni'nde yeralan verilerden yola çıkıldığında ise 1995 yılında toplam personel 101.231 olarak hesaplanmıştır. Görüşülen uzmanlar ise toplam istihdamın 1 milyon civarında olduğunu tahmin etmektedirler. Bunun en önemli nedeni olarak turizmin yoğun dönemlerinde geçici personel çalıştırılması ve bunun resmi istatistiklere yansımaması gösterilmektedir.

5.1.6. İstihdamın Gelişim Yönü

Turizm, bir hizmet sektörü olduğu için, insan faktörü ve bire bir ilişki çok önemli olmaktadır. Bu nedenle, sektör geliştikçe ve tesis sayısı arttıkça, istihdam da artmaktadır. Son yıllarda Avrupa Birliği çerçevesinde, tarım sektöründen turizm sektörüne istihdam almasını söz konusu olmaktadır. Sektörün gelişimine ve tesis sayısına bağlı olarak istihdamda genel bir artış olmakla birlikte, herhangi bir tesiste verilen hizmetin belirli sayıda personel ile sağlanabileceği ve istihdamın daha çok pazarlama alanında ve satış bürolarının çoğalması yönünde artış gösterebileceği ifade edilmektedir. Avrupa'da turizm istihdamı, toplam istihdamın %15'ini oluştururken, Türkiye'nin bunun çok gerisinde kaldığı da belirtilen görüşler arasındadır.

5.1.7. Sektörde Talep Edilen İşgücünün Niteliği

Sektörde talep edilen işgücü konusundaki görüşler, işgücünün iki düzeyde ele alınmasını gerektirmektedir. Bunlardan biri, yatırımcı ve yönetici düzeyi, diğeri ise hizmeti sağlayan personel düzeyidir. Personel düzeyinde bakıldığında, sektörde talep edilen işgücünün niteliği konusunda ortak olarak dile getirilen görüş, eğitilmiş işgücü ihtiyacı olmaktadır. Eğitim konusuna girildiğinde ise, turizm okullarının yetersiz olduğu, eğitim ile uygulama arasında kopukluklar olduğu, eğitimin uygulama olanağının olmadığı, uygulamada olanların ise eğitim alma olanağına sahip olmadıkları, ayrıca ücret politikası nedeniyle, bu okullardan mezun olanların sektörde çalışmadıkları ortaya çıkmaktadır. Eğitim konusunda bir gelişim olması için talep olması, bunun için de sektörün gelişmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Özellikle pazarlama alanında çalışanlarda, yabancı dil bilgisi, yiyecek-içecek alanında çalışanlarda ise, diğer

mutfağlar ve yemek kültürleri konusunda bilgi ve birikim çok önemli olmaktadır. Diğer bir ihtiyaç orta kademe personel için belirtilmekte, orta kademe personel, turiste otele indikten sonra servis hizmetini verecek, direkt ile indirekt arasındaki personel olarak tanımlanmaktadır. Yönetici düzeyinde ise, strateji belirleyebilecek nitelikte eğitilmiş üst düzey yönetici ihtiyacına dikkat çekilmekte, pazar büyüdükçe rakiplerin arttığı ve pazarda kalabilmek için strateji geliştirilmesinin zorunlu olduğu belirtilmektedir. Yatırımcılar açısından da sorunlar olduğu, genellikle diğer sektörlerde elde ettiğini bu sektöre yatıran bir yatırımcı tipinin söz konusu olduğu ve bu sektörde bir uzmanlaşma olmadığı ifade edilmektedir.

5.1.8. Sektörde Kadın İstihdamı

Kadın istihdamı, hizmet sektöründeki genel duruma paralel olarak turizm sektöründe de önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, sektörde yüksek olmakla birlikte dünya ortalamasının altında kalmaktadır. Bunun nedeni olarak gizli işsizlik gösterilmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerde kadınların daha az çalıştığı bilinmektedir. Bunun dışında, gelişmiş ülkelerde temizlik ve bulaşık gibi işler az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere gelen göçmen işgücünü tarafından daha düşük ücret karşılığında yapılmaktadır. Türkiye’de ise, bu gibi işleri köylerden gelen kadın ve erkekler yapmaktadırlar.

Turizm sektörünün yoğun insan ilişkileri gerektirmesi ve kadınların da insanlarla ilişkide daha aktif olması, bu sektörde kadın işgücünün yüksek olmasının nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Kadınlar, insan ilişkileri konusundaki yeteneklerine bağlı olarak, idari kademe halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında başarılı bulunmaktadır. Diğer nedenler arasında ise, özellikle temizlik ve serviste daha başarılı olmaları, ayrıntılara hakim olmaları, işlerine bağlılıkları ve hırslı olmaları, daha az iş ve yer değiştirmeleri, dolayısıyla devamlılık sağlayabilmeleri, daha düşük ücretle çalışmaları sayılmaktadır. Kadınların giderek yönetim kademelerinde de yer almaya başladıkları, yöneticilik görevlerinde çok başarılı oldukları ve İstanbul’daki otellerde eğitilmiş ve yabancı dil bilen yönetim kademesindeki kadın oranının %60 civarında olduğu ifade edilmektedir. Son yıllardaki önemli gelişmelerden biri de mutlak bir erkek egemenliğinin söz konusu olduğu mutfağa, artık az da olsa kadınların da girmeye başlaması ve servis olanaklarına bağlı olarak geç de çalışabilmeleri olmuştur. Sektörde çalışan kadın oranı %35 civarında tahmin edilmektedir. Bu oranın açıklanan nedenlere bağlı olarak gelecekte artması beklenmektedir. OLEYİS Sendikası tarafından verilen bilgiye göre, kadınlar sektör genelinde çeşitli kademelerde başarılı oldukları halde, sendikaya bağlı yöneticilik görevlerine sıcak bakmamakta ve sendika tarafından belirlenen %20’lik kadın kotası tam olarak kullanılmamaktadır.

5.2. SAHA ARAŞTIRMASI BULGULARI

5.2.1. Örgütsel Özellikler

Sektördeki işletmelerin yarısından fazlasının on yıldan az bir geçmişi olduğu görülmektedir. Antalya’daki işletmelerin İstanbul’dakilere göre daha yeni işletmeler olması dikkat çekmektedir.

Tablo 1: Şirketiniz kaç yıldır bu alanda faaliyet gösteriyor?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
0-5 yıl	36.5%	18.2%	50.0%	33.3%	20.8%	50.0%
	19	2	10	7	5	14
6-10 yıl	38.5%	72.7%	35.0%	23.8%	45.8%	32.1%
	20	8	7	5	11	9
11-15 yıl	11.5%	9.1%	5.0%	19.0%	12.5%	10.7%
	6	1	1	4	3	3
16-20 yıl	7.7%	-%	5.0%	14.3%	12.5%	3.6%
	4	0	1	3	3	1
21 yıl ve daha fazla	5.8%	-%	5.0%	9.5%	8.3%	3.6%
	3	0	1	2	2	1
BAZ	52	11	20	21	24	28

İşletmelerin büyük bir çoğunluğu yerli sermaye ile kurulmuştur. Tamamen yabancı sermaye yatırımı olan tesislerin hepsi İstanbul ilinde bulunmakta ve daha çok büyük ölçekli işletmeler arasında rastlanmaktadır.

Tablo 2: Şirketiniz Sermaye Durumu Nedir?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Tamamen yerli	82.7%	72.7%	90.0%	81.0%	79.2%	85.7%
	43	8	18	17	19	24
Yabancı ortaklı	11.5%	9.1%	5.0%	19.0%	8.3%	14.3%
	6	1	1	4	2	4
Tamamen yabancı	5.8%	18.2%	5.0%	-%	12.5%	-%
	3	2	1	0	3	0
BAZ	52	11	20	21	24	28

Yurtdışında yatırımı olan işletmelerin sayısı oldukça düşüktür. Bu tür yatırımları daha çok büyük ve orta ölçekli işletmelerin yaptığı görülmektedir.

Tablo 3: Yurt Dışında Yatırımınız Var mı?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Evet	13.5%	27.3%	15.0%	4.8%	12.5%	14.3%
	7	3	3	1	3	4
Hayır	86.5%	72.7%	85.0%	95.2%	87.5%	85.7%
	45	8	17	20	21	24
BAZ	52	11	20	21	24	28

İstanbul'da bulunan tesislerin hepsi tüm yıl boyunca faal olduklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık Antalya'daki tesislerin yarısına yakını kış aylarında çalışmamaktadır.

Tablo 4: Firmanız Yılın Kaç Ayında Faal?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
4 ay	1.9%	-%	-%	4.8%	-%	3.6%
	1	0	0	1	0	1
6 ay	3.8%	-%	10.0%	-%	-%	7.1%
	2	0	2	0	0	2
7 ay	5.8%	-%	10.0%	4.8%	-%	10.7%
	3	0	2	1	0	3
8 ay	13.5%	18.2%	10.0%	14.3%	-%	25.0%
	7	2	2	3	0	7
12 ay	75.0%	81.8%	70.0%	76.2%	100.0%	53.6%
	39	9	14	16	24	15
BAZ	52	11	20	21	24	28

Yıl boyunca çalışmayan işletmelerin %39'unun aile işletmesi olduğu ve dışardan eleman çalıştırmadıkları görülmektedir. Geri kalan işletmelerin ise çalışmadıkları süre zarfında önemli oranda personel indirimi yaptıkları saptanmıştır.

Tablo 5: Personelin % Kaçı Devamlı Çalışıyor? (Eğer Firma Yılın 12 Ayı Faal Değilse Soruldu)

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Eleman çalışmıyor	38.5%	-%	16.7%	80.0%	-%	38.5%
/aile çalışıyor	5	0	1	4	0	5
%7	30.8%	-%	66.7%	-%	-%	30.8%
	4	0	4	0	0	4
%10	7.7%	50.0%	-%	-%	-%	7.7%
	1	1	0	0	0	1
%25	15.4%	50.0%	-%	20.0%	-%	15.4%
	2	1	0	1	0	2
%50	7.7%	-%	16.7%	-%	-%	7.7%
	1	0	1	0	0	1
BAZ	13	2	6	5	0	13

İşletmelerin büyük bir çoğunluğunda çalışanlar sendikalı değildir. Antalya'da bulunan işletmelerin hiçbirinde sendika yoktur. 11 büyük işletmeden sadece 2'sinde sendika bulunmakta, orta ve küçük işletmelerde çalışan personelin tümünün sendikasız olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanlar Sendikalı mı?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Evet	3.8%	18.2%	-%	-%	8.3%	-%
	2	2	0	0	2	0
Hayır	96.2%	81.8%	100.0%	100.0%	91.7%	100.0%
	50	9	20	21	22	28
BAZ	52	11	20	21	24	28

5.2.2. Teknoloji Düzeyi ve İstihdamla İlişkisi

Konaklama tesislerinin önemli bir bölümünün gelecekte otomasyona yönelik yatırım planlamadığı görülmektedir.

Tablo 7: İleriye Dönük Olarak Mutfakta, Temizlikte, Serviste Otomasyona Yönelik Yatırım Düşünüyor Musunuz? (Örneğin Bulaşık Makinası, İçecek Otomatı, vb.)

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Evet	28.8%	27.3%	30.0%	28.6%	37.5%	21.4%
	15	3	6	6	9	6
Hayır	71.2%	72.7%	70.0%	71.4%	62.5%	78.6%
	37	8	14	15	15	22
BAZ	52	11	20	21	24	28

Bu tür yatırımlar planlayan tesislerin yetkilileri yatırımların istihdam üzerindeki etkisi için belirgin bir cevap vermemişler, bazıları istihdamın azalacağını, bazıları artacağını, diğerleri de aynı kalacağını tahmin etmişlerdir.

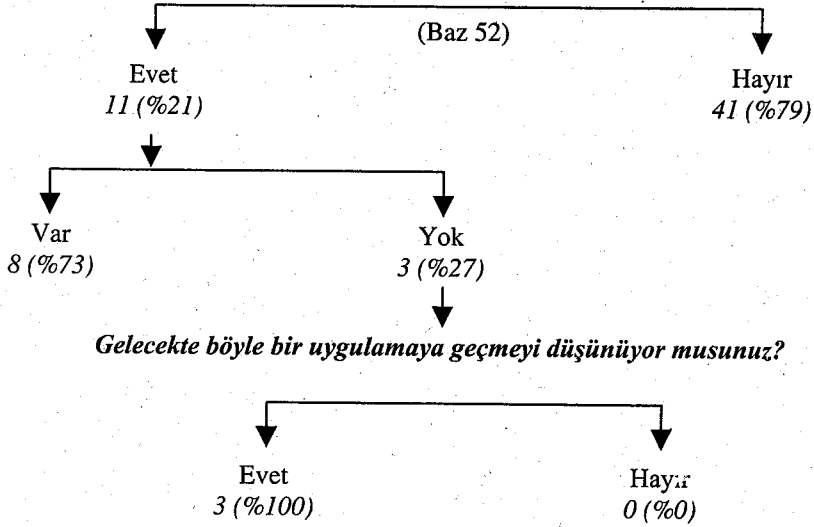
Tablo 8: İleriye Dönük Yatırımlarınızın İstihdam Üzerindeki Etkisi Ne Olacak?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Azalacak	26.7%	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%
	4	1	1	2	3	1
Artacak	33.3%	-%	66.7%	16.7%	33.3%	33.3%
	5	0	4	1	3	2
Aynı kalacak	40.0%	66.7%	16.7%	50.0%	33.3%	50.0%
	6	2	1	3	3	3
BAZ	15	3	6	6	9	6

5.2.3. İstihdam ve Kadın Çalışanlar

Görüşme yapılan işletmelerin %79 gibi büyük bir çoğunluğu esnek çalışma saatlerinin çalışma düzenlerine uygun olmadığını ifade etmiştir. Uygun olduğunu söyleyen işletmelerin yarısından fazlasında halen bir kısım personel için esnek çalışma saatleri uygulanmakta ve bu tür düzende yoğunlukla öğrenciler çalıştırılmaktadır. Gelecekte böyle bir uygulamaya geçmeyi düşündüğünü belirten 3 işletme yetkilisinden ikisi öğrencileri, biri erkekleri istihdam etmeyi planladıklarını ifade etmiştir.

Tablo 9: Bazı Elemanlar İçin Esnek Çalışma Saatleri Firmanızın Çalışma Düzenine Uygun mu?



Tablo 10: Şu Anda/Gelecekte Daha Çok Kimleri Bu Şekilde İstihdam Ediyorsunuz/Etmeyi Düşünüyorsunuz?

	Şu anda	Gelecekte
Kadınlar	62.5%	0.0%
	5	0
Erkekler	25.0%	33.3%
	2	1
Öğrenciler	37.5%	66.7%
	3	2
BAZ	8	3
TOPLAM C	11	3

Görüşme yapılan işletmelerin büyük bir bölümünün geçtiğimiz yıl eleman aradığı ve açık olan işlere daha çok erkeklerin başvurduğunu görülmektedir.

Tablo 11: Geçtiğimiz Yıl Eleman Aradığınız Zaman Daha Çok Kadınlar mı Müracaat Etti, Yoksa Erkekler mi?

	ÖLÇEK				İL	
	GENEL	Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Eleman aramadık	13.5%	9.1%	5.0%	23.8%	8.3%	17.9%
	7	1	1	5	2	5
Kadınlar	5.8%	-%	5.0%	9.5%	12.5%	-%
	3	0	1	2	3	0
Erkekler	63.5%	54.5%	65.0%	66.7%	62.5%	64.3%
	33	6	13	14	15	18
Eşit/farketmiyor	17.3%	36.4%	25.0%	-%	16.7%	17.9%
	9	4	5	0	4	5
BAZ	52	11	20	21	24	28

İşletme yöneticilerinden gelecek on yılda kendi çalıştıkları işletmede kadın istihdamının ne yönde değişeceğini tahmin etmeleri istendiğinde görüşme yapılanların yaklaşık yarısı değişmeyeceğini söylerken diğer yarısı da artacağını ifade etmiştir. İstanbul ve Antalya'daki yöneticilerin görüşleri farklılık arz etmektedir.

İstanbul'da yöneticilerin çoğunluğu kadın çalışan sayısının artacağını tahmin ederken Antalya'dakilerin çoğunluğu aynı kalacağını belirtmiştir.

Tablo 12: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Firmanızda Kadın Çalışan Oranı Artacak mı, Azalacak mı, Yoksa Aynı mı Kalacak?

	ÖLÇEK				İL	
	GENEL	Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Artacak	48.1%	54.5%	35.0%	57.1%	66.7%	32.1%
	25	6	7	12	16	9
Azalacak	1.9%	-%	-%	4.8%	-%	3.6%
	1	0	0	1	0	1
Aynı kalacak	50.0%	45.5%	65.0%	38.1%	33.3%	64.3%
	26	5	13	8	8	18
BAZ	52	11	20	21	24	28

Kadın çalışan sayısı ile ilgili tahminlerin nedenleri irdelendiğinde, sayının değişmeyeceğini söyleyenler işletmelerinin küçük olması nedeniyle kadrolarının dolu olduğunu, kadınların çalışabileceği alanların sınırlı olması nedeniyle kadın çalışan sayısını artırmayı düşünmediklerini söylemişlerdir. Öte yandan, kadın istihdamının artacağını tahmin edenler, bu beklentinin nedenleri arasında kadınların hizmet sektörüne daha yatkın olmalarını, ayrıca sabırlı, dikkatli, titiz, disiplinli, özverili ve başarılı olmalarını ve kadınların eskiye oranla daha fazla çalışma yaşamına girmelerini saymışlardır.

Tablo 13: Kadın Çalışan Oranı Neden Artacak, Neden Azalacak veya Neden Aynı Kalacak?

	GENEL	KADIN ÇALIŞAN		
		Artacak	Azalacak	Aynı Kalacak
Kadınların çalışabileceği kadro dolu/ işletme küçük, kadro tamam	34.6%	-%	-%	69.2%
	18	0	0	18
Kadınlar hizmet sektörüne daha yatkın/uygun/sabırlı	26.9%	52.0%	-%	3.8%
	14	13	0	1
Kadınlar daha titiz/dikkatli/disiplinli/özverili/başarılı	21.2%	44.0%	-%	-%
	11	11	0	0
Kadınların çalışabileceği alan sınırlı	15.4%	-%	-%	30.8%
	8	0	0	8
İşletmeyi büyütmeyi düşünüyoruz	11.5%	24.0%	-%	-%
	6	6	0	0
Kadınlar iş hayatına giriyor/ çalışmaya ihtiyacı var/ çalışma zorunluluğu	9.6%	16.0%	-%	3.8%
	5	4	0	1
Kadınlar daha çok rağbet ediyor	3.8%	8.0%	-%	-%
	2	2	0	0
Kadınlarla çalışmak zor/ çalışma saatleri uygun değil	3.8%	-%	-%	7.7%
	2	0	0	2
Kadınlar işyerine daha sadık/bağlı	3.8%	8.0%	-%	-%
	2	2	0	0
Diğer	7.7%	8.0%	100.0%	3.8%
	4	2	1	1
BAZ	52	25	1	26
TOPLAM CEVAP	72	40	1	31

Yöneticiler, kendi çalıştıkları işletmede kadın yönetici sayısının artması için kadınlarda olması gerektiğini düşündükleri nitelikleri şöyle sıralamışlardır: yabancı dil bilmesi, deneyim ve iyi referans sahibi olması, insan ilişkilerini iyi yürütebilmesi. Özellikle büyük işletmelerde yabancı dil ve deneyimin öneminin arttığı görülmektedir.

Tablo 14: İşletmenizde Daha Fazla Kadın İstihdam Etmeniz İçin Kadınların Hangi Niteliklere Sahip Olması Lazım? (Yönetici Pozisyonunda)

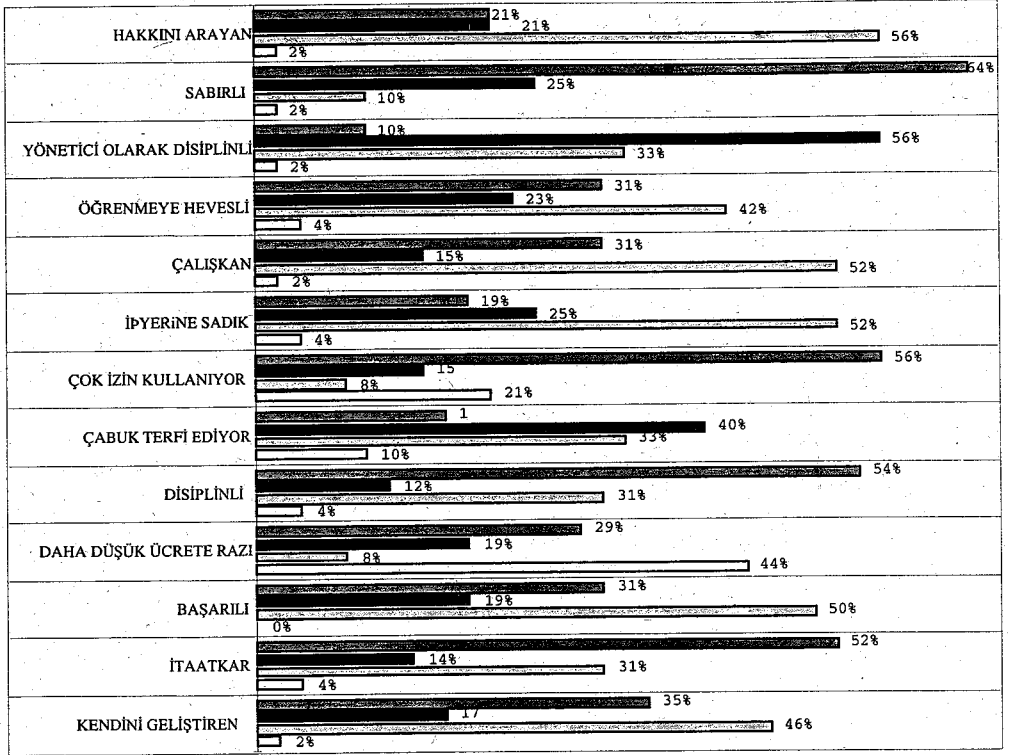
	ÖLÇEK				İL	
	GENEL	Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Yabancı dil	67.3%	81.8%	60.0%	66.7%	62.5%	71.4%
	35	9	12	14	15	20
Deneyim, tecrübe, referans	44.2%	81.8%	25.0%	42.9%	45.8%	42.9%
	23	9	5	9	11	12
İnsan ilişkilerinde iyi	25.0%	18.2%	25.0%	28.6%	45.8%	7.1%
	13	2	5	6	11	2
İşi bilmesi/ işe uyumu	23.1%	27.3%	25.0%	19.0%	8.3%	35.7%
	12	3	5	4	2	10
Başarılı, hırslı, becerikli, görgülü, insanlık vb.	19.2%	-%	35.0%	14.3%	25.0%	14.3%
	10	0	7	3	6	4
İyi eğitim	15.4%	9.1%	20.0%	14.3%	20.8%	10.7%
	8	1	4	3	5	3
Yönetici vasıflarına sahip	15.4%	9.1%	25.0%	9.5%	12.5%	17.9%
	8	1	5	2	3	5
Dürüst, ahlaklı, güvenilir	11.5%	-%	15.0%	14.3%	16.7%	7.1%
	6	0	3	3	4	2
Üniversite mezunu, yüksek öğrenim	11.5%	36.4%	-%	9.5%	16.7%	7.1%
	6	4	0	2	4	2
Prezantable	11.5%	-%	15.0%	14.3%	16.7%	7.1%
	6	0	3	3	4	2
Yönetici düzeyinde kadın elemana ihtiyaç yok	7.7%	-%	10.0%	9.5%	8.3%	7.1%
	4	0	2	2	2	2
Diğer	7.7%	-%	15.0%	4.8%	-%	14.3%
	4	0	3	1	0	4
Cevap yok	1.9%	9.1%	-%	-%	4.2%	-%
	1	1	0	0	1	0
BAZ	52	11	20	21	24	28
TOPLAM CEVAP	136	30	54	52	68	68

Yönetim dışındaki diğer işlerde daha fazla sayıda kadın istihdamı için ise işte deneyimli olmak, güvenilir, dürüst ve sorumluluk sahibi olmak, temizlik konusunda titiz olmak gibi nitelikler aranmaktadır.

Tablo 15: İşletmenizde Daha Fazla Kadın İstihdam Etmeniz İçin Kadınların Hangi Niteliklere Sahip Olması Lazım? (Diğer İşlerde)

	ÖLÇEK				İL	
	GENEL	Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Tecrübe, deneyim	40.4%	72.7%	30.0%	33.3%	25.0%	53.6%
	21	8	6	7	6	15
Güvenilirlik/ dürüstlük/ sorumluluk sahibi	26.9%	9.1%	35.0%	28.6%	41.7%	14.3%
	14	1	7	6	10	4
Temizlikten anlamalı/temizlikte iyi alışkanlıklara sahip	25.0%	9.1%	20.0%	38.1%	33.3%	17.9%
	13	1	4	8	8	5
Becerikli, çalışkan, dinamik, verimli, süratli,eliçabuk	25.0%	9.1%	35.0%	23.8%	33.3%	17.9%
	13	1	7	5	8	5
İşini iyi bilmesi/kalifiye	23.1%	9.1%	30.0%	23.8%	16.7%	28.6%
	12	1	6	5	4	8
Yabancı dil	21.2%	27.3%	25.0%	14.3%	25.0%	17.9%
	11	3	5	3	6	5
Titiz	19.2%	-%	10.0%	38.1%	37.5%	3.6%
	10	0	2	8	9	1
Referans	15.4%	9.1%	15.0%	19.0%	25.0%	7.1%
	8	1	3	4	6	2
Prezantable	13.5%	18.2%	15.0%	9.5%	16.7%	10.7%
	7	2	3	2	4	3
İnsan ilişkilerinde başarılı/semptatik	5.8%	-%	10.0%	4.8%	8.3%	3.6%
	3	0	2	1	2	1
Özel birşey aramıyoruz	5.8%	27.3%	-%	-%	4.2%	7.1%
	3	3	0	0	1	2
Diğer	3.8%	-%	-%	9.5%	4.2%	3.6%
	2	0	0	2	1	1
BAZ	52	11	20	21	24	28
TOPLAM CEVAP	117	21	45	51	65	52

Turizm sektöründeki yöneticilerin kadın ve erkek çalışanlara yakıştırdıkları nitelikleri sergileyebilmek için kendilerine birtakım personel nitelikleri sayılmış ve bunlardan hangilerinin kadınlar ve/veya erkekler için uygun olduğu sorulmuştur. Belirgin olarak kadınlara yakıştırılan nitelikler arasında çok izin kullanmaları, sabırlı, itaatkâr ve disiplinli olmaları gelirken, erkeklere yakıştırılan nitelikler arasında önceliği yönetici olarak disiplinli olmaları ve çabuk terfi etmeleri almaktadır.

Grafik 3: Çalışanların Cinsiyeti İle Personel Özellikleri Bağlantısı

BAZ: 52

Kadın
 Erkek
 Her ikisi de
 Hiçbiri

5.2.4. Gelecek On Yıl İle İlgili Beklentiler

Görüşülen yöneticilerin yarısından fazlası gerek sektör gerek kendi işletmeleri için gelecek on yılın daha iyi olacağını tahmin ederken, yaklaşık dörtte biri bu konuda fikir beyan etmemiştir.

Tablo 17: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Sektörün Durumu Ne Olacak?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Daha iyi olacak	53.8%	54.5%	60.0%	47.6%	58.3%	50.0%
	28	6	12	10	14	14
Değişmeyecek	13.5%	9.1%	10.0%	19.0%	12.5%	14.3%
	7	1	2	4	3	4
Daha kötü olacak	9.6%	9.1%	5.0%	14.3%	-%	17.9%
	5	1	1	3		5
Fikri yok	23.1%	27.3%	25.0%	19.0%	29.2%	17.9%
	12	3	5	4	7	5
BAZ	52	11	20	21	24	28

Tablo 18: Sizin Tahmininize Göre Gelecek On Yıl İçinde Firmanızın Durumu Ne Olacak?

	GENEL	ÖLÇEK			İL	
		Büyük *	Orta	Küçük	İstanbul	Antalya
Daha iyi olacak	59.6%	63.6%	70.0%	47.6%	66.7%	53.6%
	31	7	14	10	16	15
Değişmeyecek	25.0%	36.4%	15.0%	28.6%	8.3%	39.3%
	13	4	3	6	2	11
Daha kötü olacak	3.8%	-%	-%	9.5%	-%	7.1%
	2	0	0	2	0	2
Fikri yok	11.5%	-%	15.0%	14.3%	25.0%	-%
	6	0	3	3	6	0
BAZ	52	11	20	21	24	28

5.3. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA İLİŞKİN BULGULAR

51 işletmenin personel bilgileri, cinsiyeti meslek ayrımı kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre 549 kadın, 1.846 erkek olmak üzere toplam 2.395 çalışan kapsamaktadır.

Turizm sektöründeki işletmelerde kadın çalışan oranı (KO) % 0 ile % 75 arasında değişmektedir. Hiç kadın çalışan olmayan 3 işletmeye rastlanmıştır. Sektör genelinde kadın çalışan oranının % 23 olması, sektörün kadınların, çarpıcı düzeyde olmasa da, yoğunlaştığı bir sektör olma niteliğini karşımıza çıkarmaktadır. Kadınların kentsel işgücü içindeki payının %16 olduğunu hatırlarsak, - 0.07 (= 0.16 - 0.23) değerini alan Strober-Arnold ölçütü ile de bu nitelik vurgulanmaktadır.

Benzer nitelik EBKO değeri ile görülmektedir. Bu sektörde EBKO=0.30 bulunması, sektörde her 100 erkek çalışana karşı 30 kadın çalışan olduğu anlamına gelir ki bu değer de kentsel istihdama ilişkin % 19 (=0.16/0.84) değerinin üstündedir. Turizm sektöründeki kademeler için hesaplanan χ^2 değeri çok düşüktür, χ^2 1,22 çıkmaktadır. Sınama aşamalarına ilişkin χ^2 değerlerin tümü de 1'den küçüktür. Bu da yine bu sektörde cinsiyet temelinde bir ayırmadan söz etmemizin mümkün olmadığı anlamına gelmektedir.

Bu genel vargılar kadınların sektör içindeki mesleki konumlarını göstermemektedir. Bu bilgiler bize Gini katsayısı ve Cinsiyetçi Meslek Ayrımı indeksi ile sağlanmaktadır. Turizm sektöründe kadınların ve erkeklerin kademeler itibariyle dağılım yapısının bir özet ölçütü olan Gini katsayısı=0.11 bulunmuştur. Buna göre kademeler itibariyle kadınlar ve erkekler eşit dağılmamaktadır, ancak eşitsizlik düzeyi çok düşüktür. MAİ bu genel yapının daha ayrıntılı incelenmesine olanak sağlamaktadır.

5.3.1. Cinsiyetçi Meslek Ayrımı İndeksi

Dağılım çizelgelerinden de görüleceği gibi, turizm sektöründeki 51 işletmede MAİ değerleri 0 ile 100 arasında değişmekte olup, MAİ ortalaması 42'dir. Öte yandan, turizm sektöründe çalışanları kademeler ve cinsiyet açısından toplulaştırarak hesapladığımız MAİ değeri 2 olup, bu kesimde ayrımcılığın neredeyse yok olduğunu göstermektedir. Turizm işletmelerini küçük, orta ve büyük ölçek ayrımları ile incelediğimizde de bu sonucun değişmediğini gördük. Toplulaştırma nedeniyle ayrıntıların ortadan kaybolduğu konusunda dikkatli olmamız gerekmektedir (Deutsch, J., Flückiger, Y., Silber, J. (1994 b)). Aşağıdaki çizelgede kadın ve erkeklerin mesleklere göre mevcut dağılım yapısı verilmektedir. Mevcut durum ile ayrımcılığın olmadığı ideal durum arasında bir fark görülmemiştir. Bu nedenle ideal durum ayrıca gösterilmemiştir. Turizm sektörünün genelinde ayrımcılık olmadığı söylenebilir de işletmeler temelinde bakıldığında farklılık önemlidir.

Mevcut durum

Meslek Dağılımı	Kadın	Erkek	Kadın oranı	Erkek oranı
Üst yönetici	29	103	0.05	0.06
Orta yönetici	43	119	0.08	0.06
Vasıflı personel	238	817	0.43	0.44
Vasıfsız personel	239	807	0.44	0.44
Toplam	549	1.846	1.00	1.00

5.3.2. Cinsiyetçi Meslek Ayrımına Etki Eden Faktörler

Yöntem bölümünde özetlediğimiz geniş açıklayıcı değişkenler kümesi içinden turizm sektöründeki meslek ayrımının açıklamaya en uygun bulunan faktörler şöyledir: üst ve orta yönetim kademelerinde kadınların payı ve ölçek.

Turizm sektörü için denenen modellerde gerek meslek ayrımı düzeyini ve gerekse kadın işgücüne talebi etkileyen faktörler arasında Ek2'de yer alan tüm açıklayan değişkenler denenmiş aşağıda modellerde verilen değişkenler dışındakilerin etkileri anlamlı bulunmamıştır.

Tahmin edilen model şöyledir:²⁵

²⁵ Bu denklemle ilişkin ayrıntılı istatistikler ektedir. (Ek 4. Tablo3) Burada herbir değişken için yapılan değerlendirmelerin kısmi türevlere dayandığı yani ilgili değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi belirlenirken diğer açıklayıcı değişkenlerin etkisi sabit kabul edildiği unutulmamalıdır.

$$MAİ = 30.7 - 0.3 KAÜOY + 42.9 KÖ$$

KÖ : Küçük ölçekli işletmeleri diğer işletmelerden ayırdeden 0-1 değişkeni

KAÜOY : İlk iki yönetim kademesindeki kadınların bu kademelerdeki toplam yöneticiler içindeki payı

Bu modele göre:

Turizm işletmelerinde orta ve üst kademelerde kadın yönetici oranının artması ayrımcılığı azaltmaktadır. Turizm sektöründe üst ve orta yönetim kademelerinde kadınların daha az, ama vasıfsız işlerde kadınların daha çok temsil edildiklerini belirtmiştik. Bu sektördeki işbölümünün kadınlar lehine değişmesi, yani kadınların üst ve orta kademelerde daha fazla temsil edilmesi ile ayrımcılık azalacaktır. İşletmedeki kadın yönetici oranındaki 10 puanlık bir artış ayrımcılık düzeyini 3 puan civarında azaltmaktadır.

Küçük ölçekli turizm işletmelerinde ayrımcılık diğerlerine göre daha yüksektir. Bu bulgu turizm işletmelerinin ayrımcılık açısından görece konumlarına ilişkindir. Genel olarak ayrımcılık yüksek çıkmaya da, işletmeler arasında farklılaşmalar olduğunu biliyoruz. Örneğimizdeki küçük ölçekli aile işletmelerinde geleneksel işbölümünün varolduğu söylenebilir. Bu işletmelerdeki MAİ diğerlerine göre ortalama 43 puan daha yüksektir.

5.3.3. Kadın İşgücü Talebini Etkileyen Faktörler

Turizm sektöründeki işletmelerde kadınların istihdam düzeyini en fazla etkileyen faktörlerin meslek ayrımı düzeyi ile işletmenin teknolojik düzeyini yansıtan bilgisayarda kayıt ortamının varlığı olduğunu görüyoruz.

Turizm işletmelerindeki kadın istihdamı düzeyini belirleyen faktörlerin etki derecelerine gelince, model şöyledir ²⁶:

$$LTK = 1.9 - 0.02 MAİ + 1.2 BKAY$$

LTK : Kadın istihdamı (Logaritmik değişken)²⁷

BKAY : Personelle ilgili kayıtlarını bilgisayarda tutan işletmeleri diğerlerinden ayırdeden 0-1 değişkeni

²⁶ Bu denkleme ilişkin ayrıntılı istatistikler ektedir. (Ek 4. Tablo 3) Burada her bir değişken için yapılan değerlendirmelerin kısmi türevlere dayandığı yani ilgili değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi belirlenirken diğer açıklayıcı değişkenlerin etkisi sabit kabul edildiği unutulmamalıdır

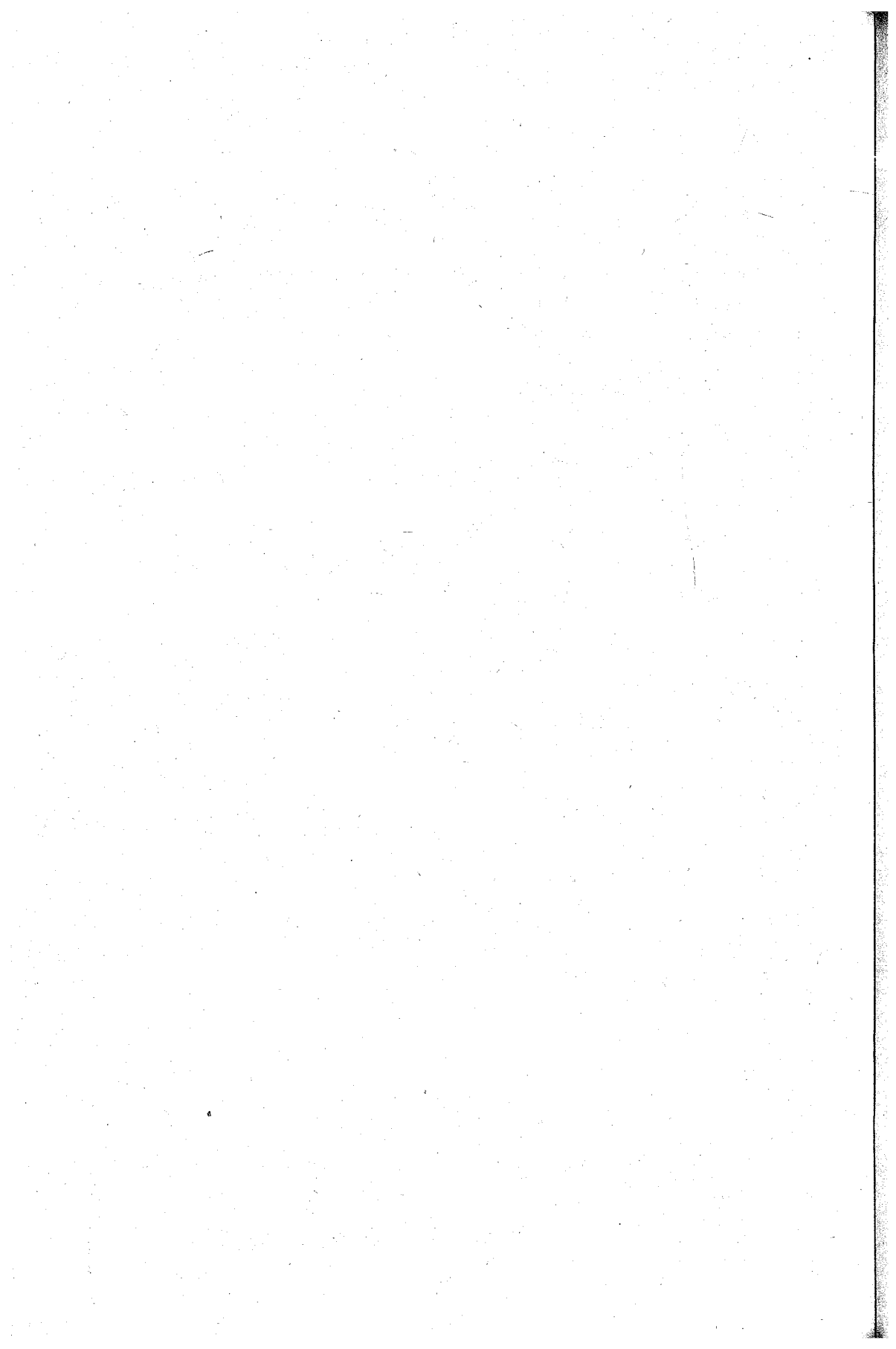
²⁷ Sektördeki işletmeler çok çeşitli büyüklüklerde, ayrıca hiç kadın çalışmayan işletmeler olduğu gibi, 93 kadın çalışan işletmeler de vardır. Bu geniş değer aralığının tahminde yarattığı olumsuzlukları gidermek için logaritma kullanılmıştır. Bu haliyle değişkenin birimi kadın istihdam düzeyi yani kişi sayısı değil, kadın istihdamındaki % artış oranıdır. Temel bir değere göre bakıldığında bu oran kullanılarak kişi sayısı bulunabilir.

Turizm işletmelerinde meslek ayrımının azalması kadın istihdamını arttırıcı yönde etkilemektedir. Cinsiyete dayalı işbölümünün azaldığı işletmelerde kadın işgücünün daha çok talep edildiğini söyleyebiliriz. Meslek ayrımı düzeyindeki 1 puanlık bir düşme (artış) kadın istihdamında yaklaşık % 2'lik bir artış (düşme) yaratacaktır.

Turizm işletmelerinde personel ile ilgili kayıtların bilgisayarda tutulduğu işletmelerde kadın istihdamı diğerlerine göre daha yüksektir. İşletmelerin kendilerinin öznel olarak tanımladıkları teknolojik düzeylerinin modellerimizde anlamlı bulunmamasına karşın, teknolojik düzeylerinin nesnel bir göstergesi olan bilgisayar kullanımının yaygınlığı anlamlı bulunmuştur. Kadınların bu iş türüne yatkın olmalarının bir sonucu olarak bilgisayar kullanımıyla istihdam olanakları artacaktır. Personelle ilgili kayıtlarını bilgisayarda tutan işletmelerdeki kadın istihdamı diğerlerine göre ortalama olarak 2.5 katına yakındır.²⁸

²⁸ Açıklanan değişken logaritmik ve BKAY bir 0-1 değişkeni olduğundan Kadın istihdamı (TK) üzerindeki görelî etkisi $\exp(1.2) - 1 = 2.3$ tanımı ile bulunur. Yüzde etki ise bu değerin 100 ile çarpımıdır. (Kasnakoğlu (1982)).

ALTINCI BÖLÜM



İSTİHDAM TALEBİ

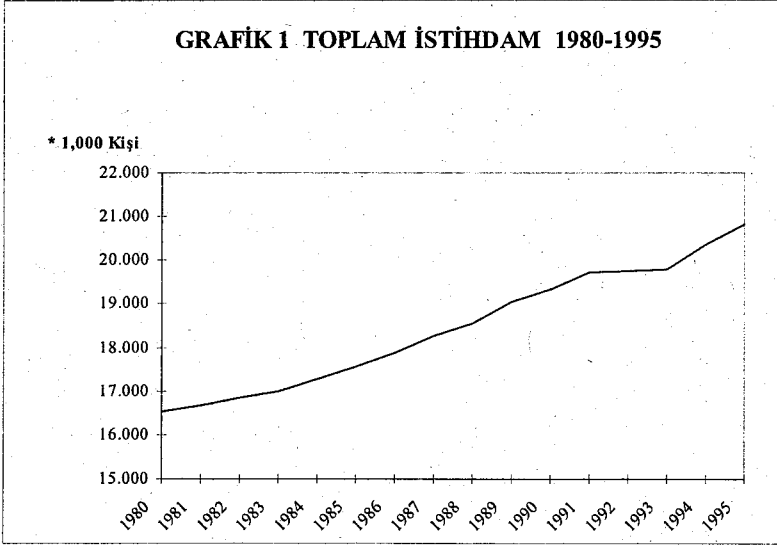
Kadın işgücü talebi, ya da kadın istihdamı, kadınların iktisadi faaliyetlerdeki konumlarını belirleyen etmenlerden etkilenmekle birlikte, ekonomik konjonktürden bağımsız düşünülemez. Makro iktisadi istihdam yapısı kadın istihdamının da sınırlarını ve genişleme olanaklarını belirler. Kadın işgücüne ilişkin gelecekteki talebin de bu etkileşimleri kapsayacak ekonometrik modellerle tahmin edilmesi gerekir. Ancak, kadın istihdamına ilişkin verilerin hem ayrıntı hem de zaman dilimi olarak yetersiz olması kadın istihdamının doğrudan öngörülmesini engellemiştir. Bu nedenle, bulunabilen verilerin ışığında aşamalı olarak tahmin yoluna gidilmiştir. İlk aşamada, Türkiye'deki işgücü talebi kesimler itibariyle tahmin edilmektedir. Daha sonra bu bulgularla kadın istihdamına ilişkin bilgiler birleştirilerek, kadın işgücüne muhtemel talep makro iktisadi konjonktür çerçevesinde tahmin edilmiştir.

6.1. TOPLAM VE SEKTÖREL İSTİHDAM TALEBİ

Kapsanan dönemler açısından farklılaşmakla birlikte (çoğu 1985'e kadarki döneme ilişkin), Türkiye ekonomisi için kurulmuş olan ekonometrik modellerdeki (Özmucur, 1984, 1987; Şenesen, 1986; Uygur, 1989; Yağcı, 1982, 1983a, 1983b) istihdam denklemlerinin hemen hemen hepsinde işgücü talebinin üretim (çıktı-katma değer) düzeyi (toplam ya da sektörel) ile açıklandığı görülmüştür. Ücret düzeyinin belirleyici etkisinin bulunmamış olması, makro açıdan bakıldığında, kuramsal beklentilerle uyum içindedir (Romer, 1996:461). Zira, kayıtlı işgücü piyasasında tam rekabet kuralları işlememektedir. Ülkemizde işsizlik ciddi bir sorun olduğundan çalışanlar açısından da

ücrete bağı bir hareketlilik yaygın değildir. Kamu kesimi ücretlerindeki değişiklikler belli dönemlerde, belli yüzdelerle yapıldığına, bu değişiklikler özel kesim için de emsal oluşturduğuna göre işverenler açısından da ücret düzeyi ile istihdam düzeyi arasında güçlü bir ilişkiden söz edilemez. Buradan hareketle, Türkiye’de istihdamın esas olarak üretim düzeyi ve bileşimindeki değişimlere duyarlı olduğu söylenebilir.

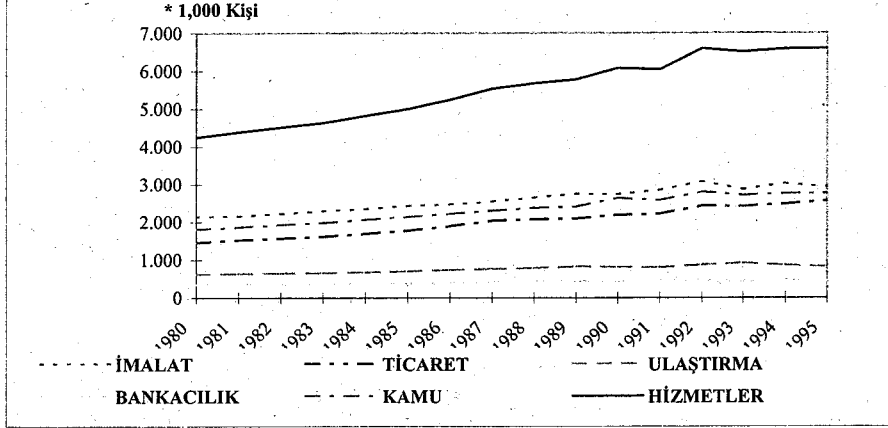
Burada vurgulanması gereken nokta, istihdam ile işgücü arzının aynı anlama gelmediğidir. İster genel işgücü arzını, isterse de kadın işgücü arzını düşünelim, işgücü arzının artışı esas olarak demografik etmenlere (nüfus artış hızı, eğitim düzeyi, kentleşme vb.) bağlıdır: Enflasyon gibi iktisadi etmenlerin de arzedilen işgücüne etki edebileceği düşünülebilir. Bu durumda belli bir genel işsizlik oranı öngörülerek bu işgücü arzının istihdam edilen bölümü bulunabilir, bunun için ekonometrik tahminlere gerek yoktur, işsizlik oranının güvenilir tahminleri ve öngörülmesi yeterlidir. Ancak sektörel işsizlik oranı tanımının anlamsız olduğu da açıktır. İşgücü arzından farklı olarak, hem genel hem de sektörel istihdam esas olarak üretim faaliyetlerinde iş alanı yaratılmasına bağlıdır, yani iktisadi etmenler sözkonusudur. Kadın istihdamına gelince, bu iktisadi etmenlerin yanısıra veri olanaklarına bağlı olarak kadınların mesleki ve genel eğitim düzeyi gibi etmenler düşünülebilir. Görülüyor ki, istihdam düzeyi üzerinde etkisi olan etmenler işgücü arzı üzerinde etkisi olan etmenlerden çok farklıdır. Zira işsizliğin var olduğu durumlarda bu ikisi birbirinden farklılaşır; çalışmak isteyenlerin tümü değil bir bölümü istihdam edilebilir.



1980-1995 dönemine ilişkin verileri incelediğimizde toplam istihdam %26 oranında artmıştır; bu da yılda ortalama %1,5’luk bir artış demektir. 1991’i izleyen yıllarda 1991’e kadarki artış hızının kesildiğini söylemek mümkündür (Grafik 1)²⁹. Tarım-dışı istihdam ise toplam %46, yılda ortalama %2,4 artmıştır (Grafik 2).

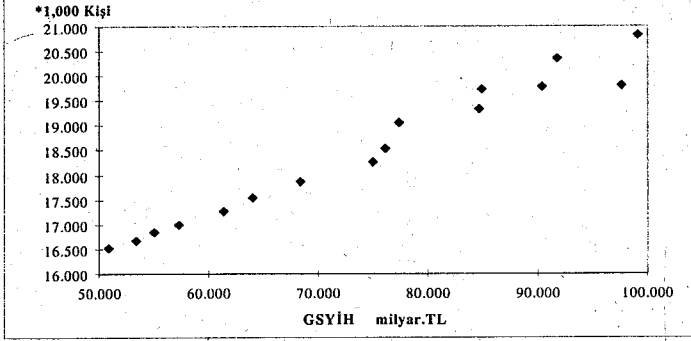
²⁹ Bu bölümdeki Grafik 1-6’ya baz teşkil eden veri tabloları Ek 5’te verilmiştir.

GRAFİK 2 KESİMLERE GÖRE TARIM - DIŞI İSTİHDAM 1980-1995

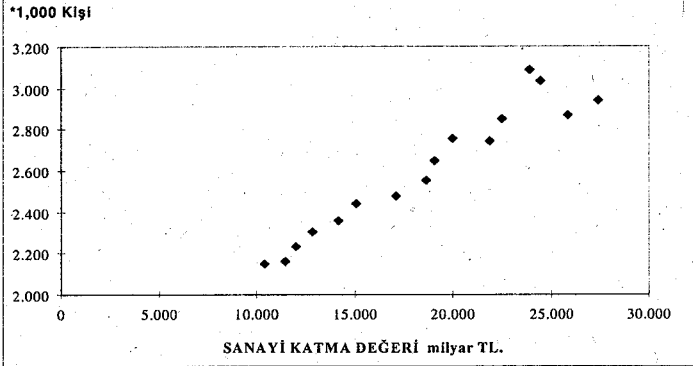


Asıl ilginç olan, Grafik 2'den görüleceği gibi, Hizmetler kesimi istihdamının hem toplam içindeki payının, hem de düzeyinin diğer kesimlerden çok daha yüksek olmasıdır. Aynı dönemde Hizmetler kesimi istihdamı %55 oranında artmıştır, bu da yılda ortalama %2,8'lik bir artış anlamına gelmektedir. Hizmetler kesimi içinde en fazla artışın %75 ile Ticaret alt kesiminde olduğunu görüyoruz (yılda ortalama %3,6). İmalat sanayiindeki istihdam ise toplam %36, yılda ortalama %2 civarında artmıştır.

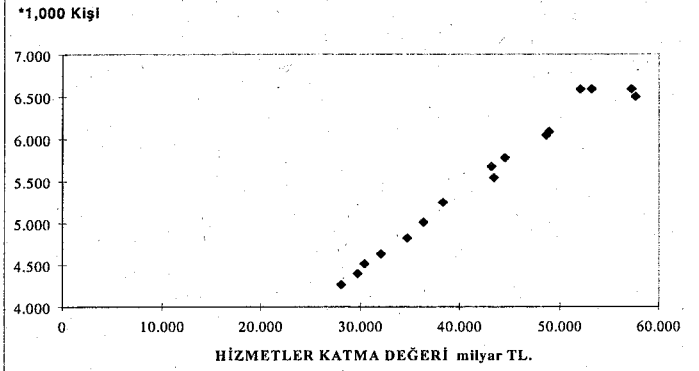
GRAFİK 3 TOPLAM İSTİHDAM - GSYİH İLİŞKİSİ



GRAFİK 4 SANAYİ İSTİHDAMI - KATMA DEĞER İLİŞKİSİ



GRAFİK 5 HİZMETLER İSTİHDAMI - KATMA DEĞER İLİŞKİSİ



Yukarıda değindiğimiz modeller ışığında 1980-1995 dönemi verileri ile ekonometrik modellerimizi kurarken istihdamın üretim düzeyi ile güçlü ilişkisini temel aldık. Grafik 3, 4, 5'den de görüldüğü gibi neredeyse tam doğrusal bir ilişkinin verilerle desteklendiği söylenebilir: Toplam istihdam ile GSYİH (sektörel katma değerlerin toplamı), imalat sanayi istihdamı ile imalat sanayii katma değeri (imalat sanayiinin GSYİH'ya katkısı) ve hizmetler kesimi istihdamı ile hizmetler kesimi katma değeri (hizmetler kesiminin GSYİH'ya katkısı) arasındaki bu güçlü ilişkiyi diğer aday açıklayıcı değişkenlerle (reel ücret, yatırımlar, ihracat gibi) daha da güçlendirmek mümkün olmamıştır.

Üretim kapasitesindeki artışı dolayısıyla yaratılan ek iş alanlarını göstermesi düşünülen toplam ve sektörel yatırım değişkeni bizim modellerimizde de bizden önce tahmin edilen modellerde de anlamlı sonuç vermemiştir. 1980 sonrası önem kazanan ihracat değişkeni için de aynı şey söylenebilir. Zaten sektörel katma değerler bu değişkenlerin bileşiminden etkilenmektedir. 1980 sonrası için tanımlanan ihracat artışının üretim kapasitesinin artışından değil, varolan kapasitenin kullanımının artışından kaynaklandığı unutulmamalıdır. Ayrıca yenileme yatırımlarının sermaye yoğun niteliği de önemlidir. Son 20 yıla ilişkin değerlendirmelerde istihdam kapasitesinde önemli bir artışın olmadığını, işsizlik oranının düşmediğini de biliyoruz (Eser, U.ve Eser K., 1995). Öte yandan, ücret verilerine ilişkin DİE ve SSK verileri arasındaki uyumsuzluk ve eksiklikler bu değişkenin dikkatli kullanılmasını gerektirmektedir. Bu açıdan imalat sanayii alt kesimine ilişkin ücret verilerinin en sürekli dizi olduğunu söylemek mümkündür (Şenesen ve Erol, 1995). Son olarak, planlı dönemin son yıllarındaki döviz darboğazının, ara girdi ithalatının kısıtlanması nedeniyle, üretimi aksatmış olmasına karşın, 1980 sonrasında bu türden bir etkilenme söz konusu değildir. Özetle, ekonomideki ve başlıca alt-kesimlerdeki genel konjonktürün istihdamı etkilediği söylenebilir. Katma değer değişkeni ile yansıttığımız bu genel konjonktürün anılan bütün faktörlerce etkileşimli olarak belirlendiği açıktır.

Tahmin edilen modellerimizden çoklu regresyon değil, tek açıklayıcı değişkenli regresyon modelleri olmasının kuramsal gerekçelerini yukarıda belirttik. Zaten aşağıda görülebileceği gibi tüm modellerimizde katma değer değişkenleri istihdamdaki değişimin %96 - %99'unu açıklamaktadır (Bkz. R^2 değerleri). R^2 'nin alabileceği en yüksek değer %100 olduğuna göre ek açıklayıcı değişkenlerin katkısı çok düşük olacaktır, kaldı ki denemelerimizde katma değer yanına diğer aday açıklayıcı değişkenlerden biri ya da birkaçı konduğunda denklem istatistik ve ekonometrik açıdan bozulmaktadır. Denklemlerin altında yer alan t ve F değerleri katsayıların istatistik açıdan anlamlılık sınamaları için gerekli olan istatistiklerdir. D.W. değeri ise 1. dereceden ardışık bağımlılığın varlığını sınamak için kullanılan Durbin Watson istatistiği değeridir.

EVIIEWS paket programı ile tahmin ettiğimiz denklemlere ilişkin özet bilgiler aşağıda sunulmaktadır:

(İSTİHDAM: 1000 kişi; GSYİH ve kesimlerin katma değerleri: (1987 fiyatlarıyla, milyon TL)

$$\text{TOPLAM İSTİHDAM} = 12092.54 + 0.000086 \text{ GSYİH}$$

$$\begin{array}{ccc} t & (37.5) & (20.2) \\ R^2 : 0.983 & F: 407.18 & DW: 2.23 \end{array}$$

GSYİH'nın (1987 fiyatlarıyla) 1 milyar TL'lik artışı ile 86 kişiye (0.95 güvenle ise 77-95 arasında kişiye) istihdam yaratılacağı söylenebilir. Daha güncelleştirilmiş bir ifadeyle, 1987=100 temelli indeks 1997 yılında yaklaşık 25,290 olduğundan, GSYİH'nın cari (1997) fiyatlarla 25,290 milyar TL'lik artışı ile ülkede ek 86 kişilik istihdam yaratılacaktır.

$$\text{TARIM-DIŞI İSTİHDAM} = 4349.95 + 0.000080 \text{ TARIM-DIŞI GSYİH}$$

t (19.9) (22.9)

$$R^2 : 0.987 \quad F: 525.79 \quad DW: 3.01$$

Tarım-dışı GSYİH'nın (1987 fiyatlarıyla) 1 milyar TL'lik artışı ile 80 kişiye (0.95 güvenle ise 72-87 arasında kişiye) istihdam yaratılacağı söylenebilir. Daha güncelleştirilmiş bir ifadeyle, 1987=100 temelli indeks 1997 yılında yaklaşık 25,290 olduğundan, Tarım-dışı GSYİH'nın cari (1997) fiyatlarla 25,290 milyar TL'lik artışı ile tarım dışı faaliyetlerde ek 80 kişilik istihdam yaratılacaktır.

$$\text{İMALAT SANAYİİ İSTİHDAMI} = 1590.17 + 0.000054 \text{ İMALAT S. KATMA DEĞERİ}$$

t (19.9) (13.1)

$$R^2 : 0.962 \quad F: 173.02 \quad DW: 2.77$$

İmalat Sanayii'nin işgücü fonksiyonuna göre bu kesimin katma değerindeki 1 milyar TL'lik (1987 fiyatlarıyla) artış ile 54 kişiye (0.95 güvenle ise 46-63 arasında kişiye) istihdam yaratılacağı söylenebilir. Daha güncelleştirilmiş bir ifadeyle, 1987=100 temelli indeks 1997 yılında yaklaşık 25,290 olduğundan, imalat sanayii katma değerinin cari (1997) fiyatlarla 25,290 milyar TL'lik artışı ile imalat sanayiinde ek 54 kişilik istihdam yaratılacaktır.

$$\text{HİZMETLER KESİMİ İSTİHDAMI} = 1975.62 + 0.000083 \text{ HİZMK.KATMA DEĞERİ}$$

t (13.2) (24.2)

$$R^2 : 0.988 \quad F: 587.23 \quad DW: 3.05$$

Bu tahmine göre hizmetler kesiminin katma değerindeki 1 milyar TL'lik (1987 fiyatlarıyla) artış ile 83 kişiye (0.95 güvenle ise 76-91 arasında kişiye) istihdam yaratılacağı söylenebilir. Daha güncelleştirilmiş bir ifadeyle, 1987=100 temelli indeks 1997 yılında yaklaşık 25290 olduğundan, hizmetler kesimi katma değerinin cari (1997) fiyatlarıyla 25290 milyar TL'lik artışı ile hizmetler kesiminde ek 83 kişilik istihdam yaratılacaktır.

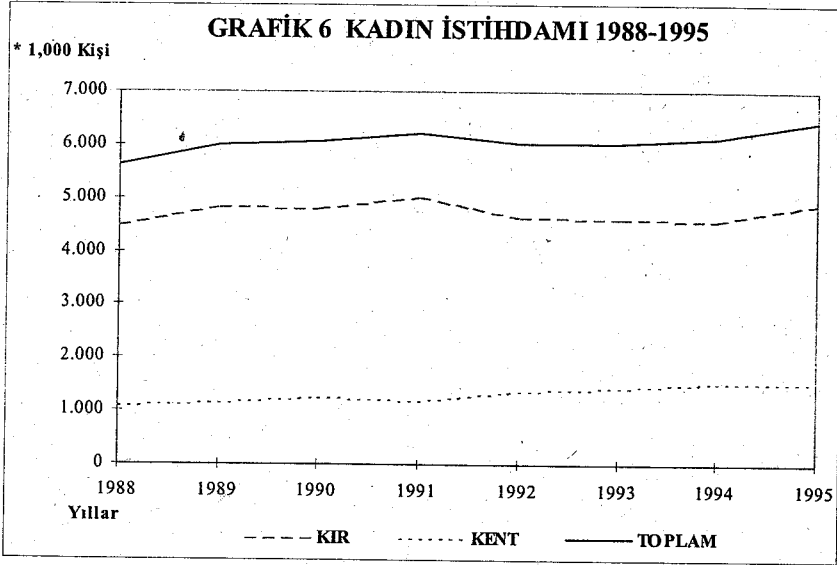
Görüldüğü gibi bu değerler toplam (tarım dahil) istihdama ilişkin bulgularımıza neredeyse denk düşmektedir.

Hizmetler kesiminin işgücü talebi fonksiyonundaki değerlerin tarım-dışı istihdam denklemindeki bilgilere de yaklaştığını görüyoruz. Oysa imalat sanayii işgücü talebi tahmin denklemindeki değerler çok daha düşüktür.

Bu ilk bulgulara dayanarak Türkiye'de 1980-1995 döneminde istihdamı sürükleyen kesimin hizmetler kesimi olduğu söylenebilir.

6.2. KADIN İSTİHDAMI TALEBİ

Sektörel istihdam verilerinin kadın ve erkek ayrımıyla bulunmaması önemli bir eksikliklerdir. En gelişkin ve sürekli veri kaynakları olan *Yıllık İmalat Sanayii İstatistikleri* (DİE) de imalat sanayiinde çalışanları cinsiyet temelinde ayırmamaktadır. Kaldı ki erişebildiğimiz verilerin formel istihdama ilişkin olduğu unutulmamalıdır.

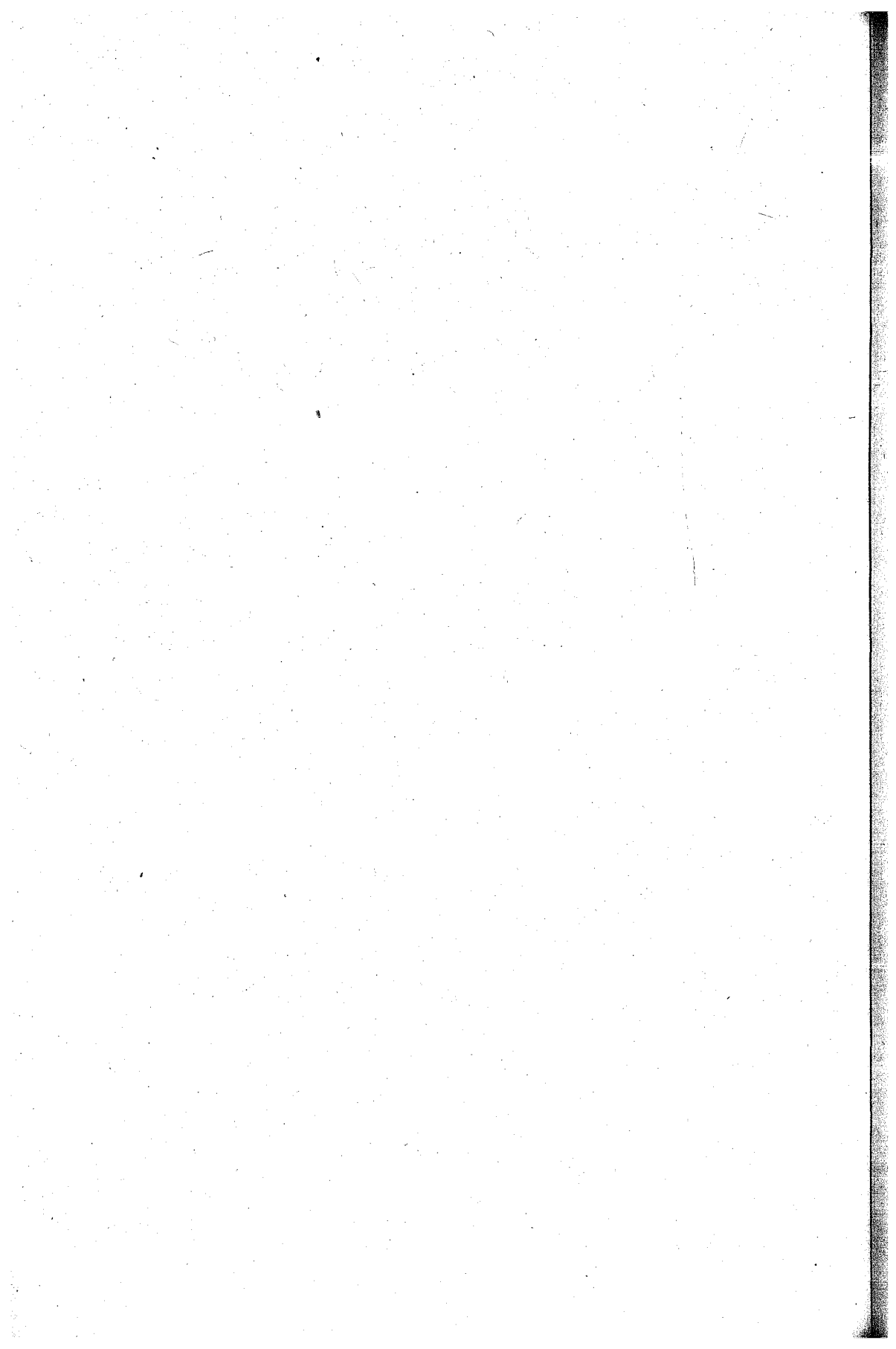


Kadın istihdamı verileri Grafik 6'da kadın istihdamının 1988-1995 dönemindeki seyri, kırsal ve kentsel bileşenleriyle verilmektedir. Görüldüğü gibi, kırsal istihdamda 1990 ve 1992-1994 yıllarında azalma, kentsel istihdamda ise 1991 yılı dışında artış söz konusudur. Bu kısa dönem verilerinden hesaplanan kırsal kadın istihdamının yıllık ortalama büyüme oranı %1.2, kentsel kadın istihdamının yıllık ortalama büyüme oranı ise % 4.7'dir. Aynı 8 yıllık dönemde toplam kadın istihdamı yılda ortalama %2 büyümüştür ki, bu da tarımın dahil olduğu genel istihdam artışından (%1.5) çok az fazladır. Grafik 2'deki alt kesimlere ilişkin artış oranları karşılaştırıldığında da toplam kadın istihdamındaki artışın çok düşük kaldığı söylenebilir.

Ancak, kentsel kadın istihdamındaki yıllık büyüme oranı (% 4.7) bütün kesimlerin büyüme oranlarından daha yüksektir. İktisadi kesimler ayrımında kadın istihdamı verilerinin olmaması gerek değerlendirmelerin, gerekse geleceğe ilişkin öngörülerin kapsamını sınırlandırmaktadır. GSYİH'nın yarısından çoğunu üreten Hizmetler kesiminin yaygın faaliyet alanını kentler olarak tanımlarsak, özellikle hizmetler kesiminde kadın işgücüne talebin erkek işgücüne talepten daha hızlı artış gösterdiği çıkarılabilir. Zira hizmetler kesimindeki yıllık ortalama büyüme oranı (%3'e yakın) daha düşüktür. Grafik 2'den de gözlenebileceği gibi, diğer kesimlerdeki yıllık istihdam artış oranı daha düşüktür (örneğin imalat sanayiinde %2'dir.)

Toplam kadın istihdamına ilişkin veriler incelendiğinde dikkati çeken bir durumla karşılaşmıştır. Toplam kadın istihdamının toplam istihdam içindeki paylarına baktığımızda 1988-1995 döneminde bu payın devamlı olarak %30 ile %31 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Bu payın sabit kalmış oluşu bu verilerin yıllar itibariyle bağımsız derlenmeyip, toplam istihdam verilerinden türetilmiş olduğu kuşkusunu doğurmuştur. Sayın Hakkı Özel ile yapılan görüşmede bu konuya da değinilmiştir. Kendisi tarafından kadın istihdam verilerinin türetilmiş veri olmadığı, Hanehalkı Anketleri Sonuçlarını yansıttığı ifade edilmiştir. Ayrıca, Sayın Hakkı Özel sekiz yıllık bir dönemin (1988-1995) istihdam açısından "kısa dönem"e karşılık geldiğini, dolayısıyla bu süre zarfında önemli bir değişikliğin olmamasının, beklenen bir sonuç olduğunu belirtmişlerdir.

YEDİNCİ BÖLÜM



GELECEĞE YÖNELİK SENARYOLAR VE PROJEKSİYONLAR

Bu bölümde, ilk aşamada 1980-1995 dönemi için tahmin etmiş olduğumuz makroiktisadi denklemlerden hareketle Türkiye'nin 2010 yılına kadar toplam istihdam, tarımdışı istihdam (hizmetler ve imalat sanayii bir arada), imalat sanayindeki istihdam ve hizmetler kesimindeki istihdam düzeyleri için iyimser ve kötümser senaryolar ışığında kestirimler yapılacaktır.

Tahmin edilmiş olan denklemler ile yansıtılan yapının 2010 yılına kadar aynı kalacağı varsayımının kaçınılmaz olduğu, bunun da uzak yıllar için yanılma payını arttıracığı açıktır. Türkiye ekonomisinde 1980 sonrasında yüksek büyüme hızları da gözlenmekte ise de, büyümenin istikrarsız bir yapı arzettiğini de belirtmemiz gerekir. Geleceğe ilişkin beklentilerin tanımlanması bu nedenle de güçleşmektedir; gelecekte hangi yılların olumsuz konjoktüre gireceğini belirlemek olanaksızdır. Bu nedenlerden ötürü projeksiyonlarımızın ortak özelliği projeksiyon dönemi için öngörülen ortalama büyüme oranlarına dayanmalarıdır. Ancak, projeksiyonlar birer yüksek (iyimser) ve birer de düşük (kötümser) büyüme oranına dayandırıldığından değişkenlerin tahmin değerleri için birer alt ve üst sınır oluşturulmasının daha gerçekçi olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle ayrıca kestirimlerin güven aralıklarının hesaplanmasına gerek duyulmamıştır.

1996 yılı için gerçekleşen büyüme oranları kullanılarak 1996 yılı katma değerleri hesaplanmış, ve belirtilen ortalama büyüme oranları 1997-2010 dönemine uygulanmıştır. Projeksiyonlarımız 1997-2010 dönemini kapsamaktadır.

İkinci aşamada bu kestirimlerin 2010 yılına kadar kentlerdeki kadın istihdam düzeyleri üzerindeki yansımaları yine iyimser ve kötümser senaryolar bağlamında sunulmaktadır.

7.1. TOPLAM İSTİHDAM

1980-1995 dönemi verileriyle tahmin etmiş olduğumuz denklemde toplam istihdam GSYİH'nın bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır. Bu denklemden hareketle, gelecek yıllar için GSYİH'nın değişik değerleri kullanılarak istihdam düzeyleri hesaplanabilir. Anılan dönemde GSYİH'nın ortalama büyüme hızı %5 olmuştur, bazı yıllardaki yüksek büyümenin yanında negatif büyümeler de sözkonusudur. Önümüzdeki yıllarda da ekonominin ortalama bu büyüme hızını tutturacağını varsayabiliriz. Buna karşın, önümüzdeki dönemde ancak kişi başına GSYİH'nın aynı kalacağını, milli gelirdeki büyümenin nüfus artışına eşit olacağını varsayarsak, ortalama büyüme oranını %2 alabiliriz. Bu bilgilerden hareketle iyimser senaryomuza ilişkin simülasyonlarda %5'lik, kötümser senaryomuza ilişkin simülasyonlarda ise %2'lik büyüme oranları kullanılmaktadır.

İyimser senaryo: Yıllık büyüme oranı % 5

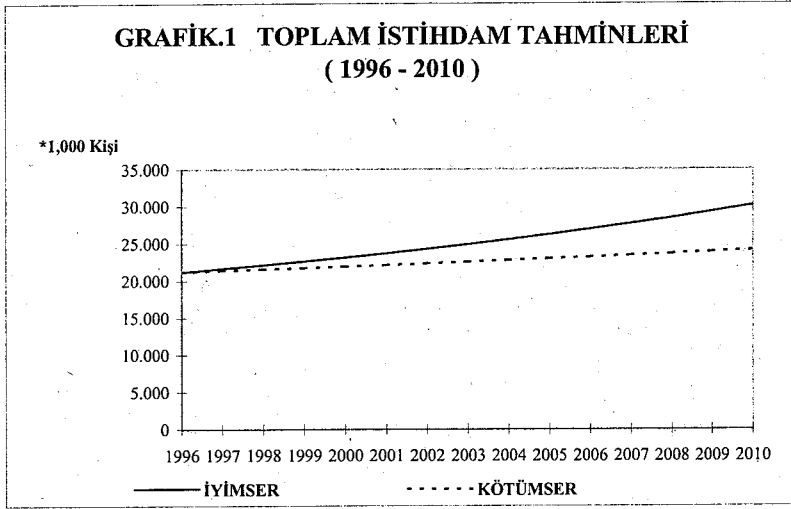
Önümüzdeki dönemde Türkiye ekonomisinde iç ve dış etmenlerden kaynaklanan soklar, krizler ve darboğazlar yaşanmazsa, DPT'nin de 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda 1998-2000 dönemi için öngördüğü gibi, ortalama % 5'lik istikrarlı bir büyüme sağlanabilir. Bu durumda, 1997-2010 döneminde Türkiye'de tarım dahil toplam istihdamın 21.7 milyon kişiden 30.2 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da istihdamın yılda ortalama % 2.9 artacağı anlamına gelmektedir. Yani önümüzdeki dönemde, canlı konjonktürün etkisiyle istihdamın artış hızı geçmiş dönemdekinden (1980-1995) daha yüksek olabilecektir. Bu nedenle bu tahmin değerleri üst değerler olarak düşünülebilir. Bir başka deyişle, toplam nüfusun 2010 yılında 79 milyona ulaşacağı beklentisi de gözönüne alındığında, 1997'de %35 (21.7/62 milyon kişi) olan çalışan nüfus payının 2010 yılında %38'e (30.2/79 milyon kişi) çıkması öngörülmektedir.

Kötümser Senaryo: Yıllık büyüme oranı % 2

1997-2010 dönemindeki konjonktüre yavaş büyümenin damgasını vuracağı, ortalama büyüme hızının nüfus artış hızına denk düşerek, kişi başına gelirden artışın olmayacağı varsayılmaktadır. Buna göre Türkiye'de tarım dahil toplam istihdamın yaklaşık 21.4 milyon kişiden 24.1 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da istihdamın yılda ortalama %1 artacağı anlamına gelmektedir. Yani gelecekteki istihdam artışı 1980-1995 dönemindekinden daha da düşük olacaktır. Bu alt değerlere göre, 1997 yılında % 35 (21.7/62 milyon kişi) olan çalışan nüfus payının 2010 yılında %31'e (24.1/79 milyon kişi) düşmesi öngörülmektedir. (Grafik 1)³⁰

³⁰ Bu bölümdeki Grafik 1-6'ya baz teşkil eden veri tabloları Ek 6'da verilmiştir.

**GRAFİK.1 TOPLAM İSTİHDAM TAHMİNLERİ
(1996 - 2010)**



7.2. TARIM-DIŞI İSTİHDAM

1980-1995 dönemi verileriyle tahmin etmiş olduğumuz denklemde tarım-dışı istihdam tarım-dışı katma değer bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştı. Bu denklemden hareketle, gelecek yıllar için tarım-dışı GSYİH'nin değişik değerleri kullanılarak istihdam düzeyleri hesaplanabilir. Anılan dönemde tarım-dışı GSYİH'nin ortalama büyüme hızı %5 olmuştur, bazı yıllardaki yüksek büyümenin yanında 1994 yılında küçülme söz konusudur. Bu türden genel trendin dışına düşen değerler bir tarafa bırakılırsa tarım-dışı GSYİH'nin en düşük büyüme hızı %3'dür. Bu bilgilerden hareketle iyimser senaryomuzla ilişkin simülasyonlarda %5'lik, kötümser senaryomuzla ilişkin simülasyonlarda ise %3'lük büyüme oranları kullanılmaktadır.

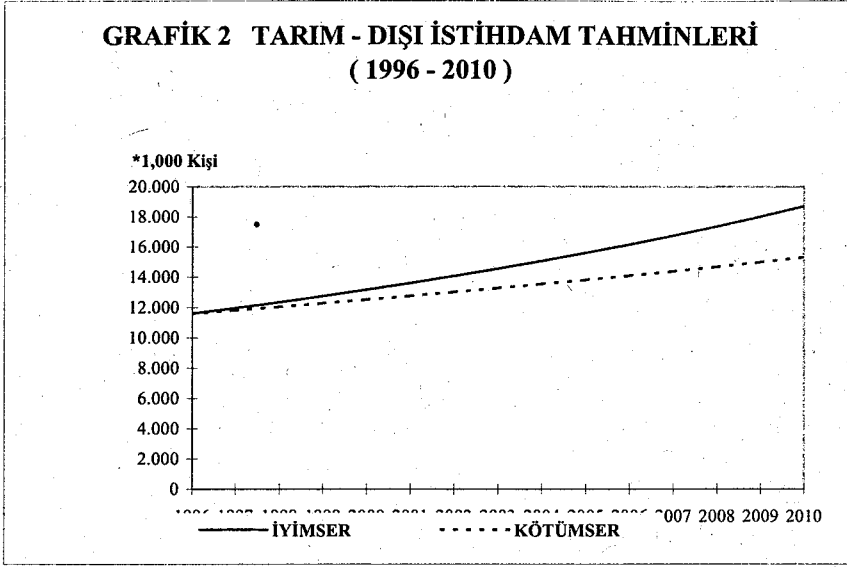
İyimser senaryo: Yıllık büyüme oranı %5

Tarım-dışı kesimde yani hizmetler ve imalat kesimlerinde istikrarlı bir olumlu konjoktüre bağlı olarak istihdamın da 1980-1995 döneminden daha hızlı artacağı öngörülebilir. Bu iyimser yaklaşımla 1997-2010 döneminde Türkiye'de tarım-dışı istihdamın yaklaşık 12 milyon kişiden 18.7 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da tarımdışı istihdamın yılda ortalama % 3.5 hızla artacağı anlamına gelmektedir.

Kötümser Senaryo: Yıllık büyüme oranı %3

Tarım dışındaki kesimde olumsuz konjoktür baskın olduğunda ve/ya da bu kesimdeki üretim yapısında sermaye yoğun nitelik belirleyici olduğunda işgücü talebi de az artacaktır. Bu beklentiyle, 1997-2010 döneminde Türkiye'de tarım-dışı istihdamın yaklaşık 11.8 milyon kişiden 15.3 milyon kişiye çıkması öngörülmektedir. Bu da tarım-dışı istihdamın yılda ortalama %2 oranında artacağı anlamına gelmektedir. (Grafik 2)

**GRAFİK 2 TARIM - DIŞI İŐTİHDAM TAHMİNLERİ
(1996 - 2010)**



7.3. İMALAT SANAYİ İŐTİHDAMI

1980-1995 dönemi verileriyle tahmin etmiş olduğumuz denklemde imalat sanayii istihdamı imalat katma değerin bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştı. Bu denklemden hareketle, gelecek yıllar için imalat sanayii katma değerin değışik değeri kullanarak istihdam düzeyleri hesaplanabilir. Anılan dönemde imalat sanayii katma değerin ortalama büyüme hızı %7 olmuştur, bazı yıllardaki yüksek büyümenin yanında negatif büyümeler de söz konusudur. İmalat sanayiinin en yavaş büyüme hızı %2'dir. Bu bilgilerden hareketle iyimser senaryomuza ilişkin simülasyonlarda %7'lik, kötümser senaryomuza ilişkin simülasyonlarda ise %2'lik büyüme oranları kullanılmaktadır.

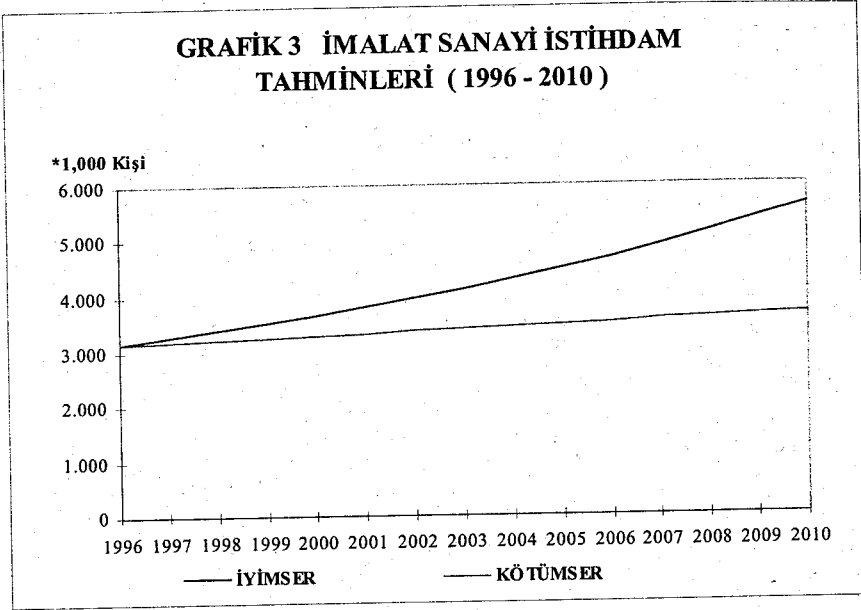
İyimser senaryo: Yıllık büyüme oranı % 7

1997-2010 döneminde Türkiye imalat sanayiinde bir yeniden yapılanma, 1980-1997 döneminin tersine bir yatırım atılımının sağlanacağı, verimlilik ve rekabet gücündeki iyileşmelerle istikrarlı bir yüksek büyümenin gerçekleşeceği düşünülebilir. Bu durumda Türkiye'de imalat sanayii istihdamının 3.3 milyon kişiden 5.6 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da imalat sanayiinde yılda ortalama 4'lük bir büyüme olacağı anlamına gelmektedir. Bu senaryo ile imalat sanayiinde işgücünü geçmiş döneme göre çok daha yüksek hızla talep edecek, bir anlamda görel olarak daha emek yoğun, bir yapılanmanın da öngörüldüğü açıktır.

Kötümser Senaryo: Yıllık büyüme oranı %2

İç ve dış konjonktüre duyarlı olan imalat sanayiinde uzun dönemli bir canlanma ya da bir atılım sözkonusu olmayabilir. Özellikle 1990'larda gözlenen yatırımsızlaşma

eğiliminin kalıcı nitelik kazanması beklenebilir. Bu durumda 1997-2010 döneminde Türkiye’de imalat sanayii istihdamının yaklaşık 3.2 milyon kişiden 3.7 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da yıllık ortalama %1’lik bir büyüme anlamına gelmektedir ki imalat sanayiinin gelecekte giderek sermaye yoğun bir nitelik kazanabileceği ya da işgücünden tasarruf edebileceği beklentisini de yansıtmaktadır. (Grafik 3)



7.4. HİZMETLER KESİMİ İSTİHDAMI

1980-1995 dönemi verileriyle tahmin etmiş olduğumuz denklemde hizmetler kesiminin istihdamı hizmetler katma değerinin bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır. Bu denklemden hareketle, gelecek yıllar için hizmetler kesiminin katma değerinin değişik değerleri kullanılarak istihdam düzeyleri hesaplanabilir. Anılan dönemde hizmetler kesimi katma değerinin ortalama büyüme hızı %5 olmuştur, bazı yıllardaki yüksek büyümenin yanında negatif büyümeler de söz konusudur. Hizmetler kesimi için en yavaş büyüme oranı %2’dir. Bu bilgilerden hareketle iyimser senaryomuza ilişkin simülasyonlarda %5’lik, kötümser senaryomuza ilişkin simülasyonlarda ise % 2’lik büyüme oranları kullanılmaktadır.

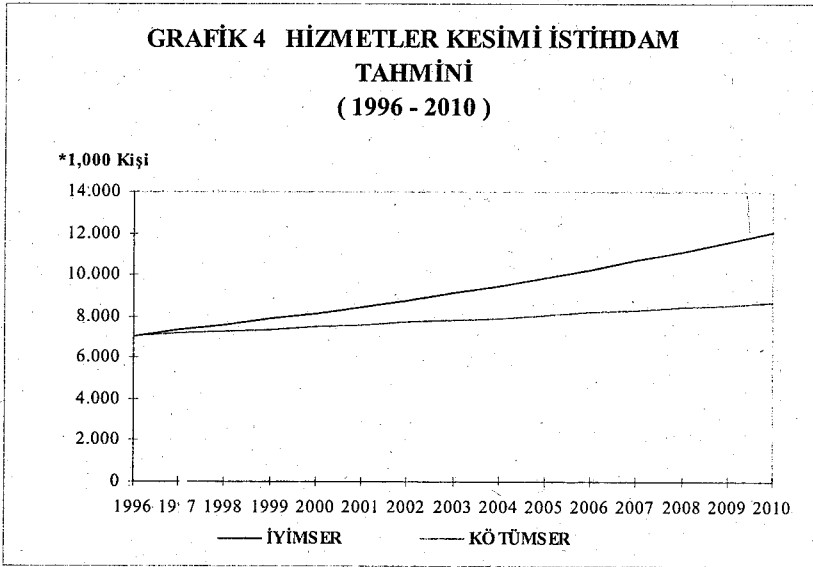
İyimser senaryo: Yıllık büyüme oranı %5

Tarım ve imalat sanayii kesimlerindeki koşullardan bağımsız olarak, hizmetler kesiminin emek yoğun niteliğinin gelecekte de süreceği ve olumlu konjonktüre bağlı olarak işgücü artışını çekmeyi sürdüreceği düşünülebilir. Bu durumda 1997-2010 döneminde Türkiye’de hizmetler kesimi istihdamının 7,3 milyon kişiden 12 milyon

kişiyeye çıkması beklenmektedir. Bu da, geçmiş dönemden daha hızlı, yani yıllık yaklaşık % 4'lük bir büyümenin öngörüldüğü anlamına gelmektedir.

Kötümser Senaryo: Yıllık büyüme oranı %2

Genel konjonktürün olumsuz seyretmesi ile birlikte hizmetler kesiminin de görece olarak daralması ya da düşük hızda büyüyeceği düşünülebilir. 1997-2010 döneminde Türkiye'de hizmetler kesimi istihdamının 7.2 milyon kişiden 8.7 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da hizmetler kesiminin işgücünü giderek daha az emeğine ilişkin bir kestirimle, yılda ortalama %1.5'lük istihdam artışına karşı gelmektedir (Grafik 4).



7.5. KENTSEL KADIN İSTİHDAMI

Kadın istihdamına ilişkin verilerin ancak yakın zamanda yayımlanmaya başlamış olmasından ötürü ayrıca ekonometrik tahmin yapılamamaktadır. Mevcut 1988-1995 dönemi verilerinden ise kadın istihdamının sektörel (imalat, hizmetler vb.) dağılımını görmek de olanaksızdır. 2010 yılına kadarki kadın istihdam düzeyini tahmin edebilmek için yukarıda belirttiğimiz ekonometrik denklemlerden yararlanarak alternatif tahmin kümeleri oluşturduk. Çalışmamızda incelenen sektörlerin imalat ve hizmetler kesimlerinde kapsanmalarından ötürü tarım-dışı istihdama ilişkin projeksiyonlarımız burada temel veri tabanını oluşturdu. Bu noktada kadın istihdamına ilişkin iki temel bilgidен yararlandık. Bunlardan birincisi, verilerin bulunduğu 1988-1995 döneminde kentsel kadın istihdamının tarım-dışı istihdamın ortalama %14.5'ü kadar olmasıdır. Diğer bilgi ise son yıllarda bu oranın en yüksek değerini, %16'yı, bulmuş olmasıdır.

**1. İyimser senaryo: Tarım-dışı katma değerın büyüme oranı % 5
kentsel kadın işgücünün payı %14.5**

Tarım-dışı katma değerin ortalama hızıyla büyümesi halinde ve kadın istihdamının artırılmasına ilişkin herhangi bir özel çaba harcanmadığında, yani 1980-1995 dönemindeki ortalama eğilim sürdüğünde, kentsel kadın işgücünün yaklaşık 1.7 milyon kişiden 2.7 milyon kişiye çıkması beklenmektedir. Bu da 1997-2010 döneminde kentsel kadın istihdamında yılda ortalama %3.5 oranında bir büyümenin öngörüldüğü anlamına gelir ki bu şimdikinden daha yavaş bir gelişmedir.

**2. İyimser senaryo: Tarım-dışı katma değerin büyüme oranı % 5
kentsel kadın işgücünün payı %16**

Tarım-dışı katma değerin ortalama hızıyla büyümesi halinde, kadın istihdamının artırılmasına ilişkin herhangi bir özel çaba harcanmadığında ama kadın istihdamının son yıllardaki olumlu konumu sürdürüldüğünde kentsel kadın işgücünün yaklaşık 1.9 milyon kişiden 2.9 milyona çıkması beklenmektedir. Bu da 1997-2010 döneminde kentsel kadın istihdamında yılda ortalama %3.2 oranında bir büyümenin öngörüldüğü anlamına gelir ki bu şimdikinden daha yavaş bir gelişmedir.

**3. İyimser senaryo: Kadın istihdamına yönelik politika uygulanması
halinde tarım-dışı katma değerin büyüme oranı %5
kentsel kadın işgücünün payı ilk 5 yıl %16 iken
izleyen yıllarda %1'lik artışlar gösterdiği durumda**

Projemizde kapsanan kesimlerden elde ettiğimiz bulgular ışığında kentsel kadın istihdamının artmasına yönelik olarak geliştirdiğimiz önerilerin uygulanma sonuçlarının ilk yıllarda alınması gerçekçi görünmemektedir. Bu nedenle olumlu etkilerin 2001 yılından itibaren görülebileceği varsayılmaktadır. Ekonomideki genel konjonktür açısından da olumlu gelişmeler olacağı varsayıldığında kentsel kadın istihdamının 1.9 milyon kişiden 4.7 milyon kişiye çıkacağı beklenebilir.

**1. Kötümser senaryo: Tarım-dışı katma değerin büyüme oranı %3
kentsel kadın işgücünün payı %14.5**

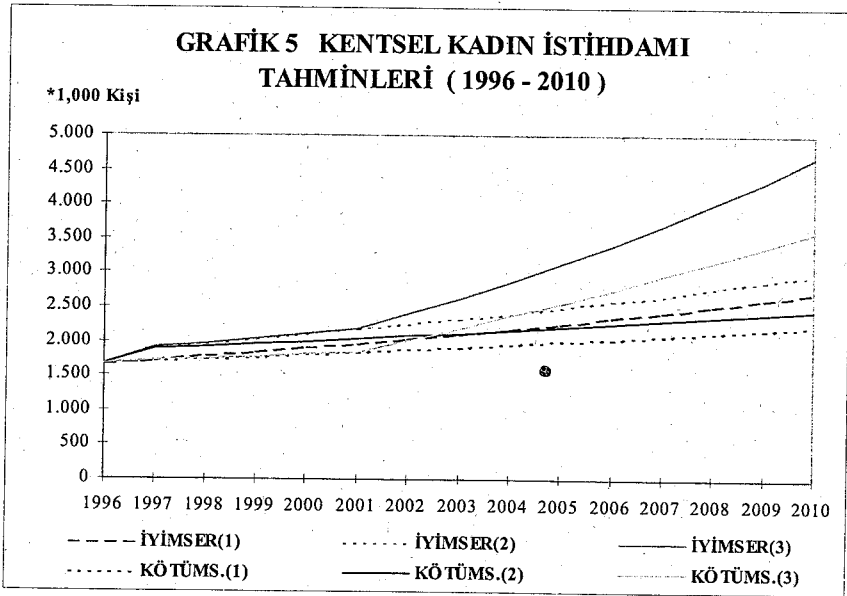
1980-1995 döneminde, 1994 yılında gerçekleşen küçülme dışında tarım-dışı GSYİH'nin yıllık en düşük büyüme oranı olan %3'ün alınması halinde ve kadın istihdamının artırılmasına ilişkin herhangi bir özel çaba harcanmadığında kentsel kadın işgücünün yaklaşık 1.7 milyon kişiden 2.2 milyon kişiye çıkması beklenmelidir.

**2. Kötümser senaryo: Tarım-dışı katma değerin büyüme oranı %3
kentsel kadın işgücünün payı %16**

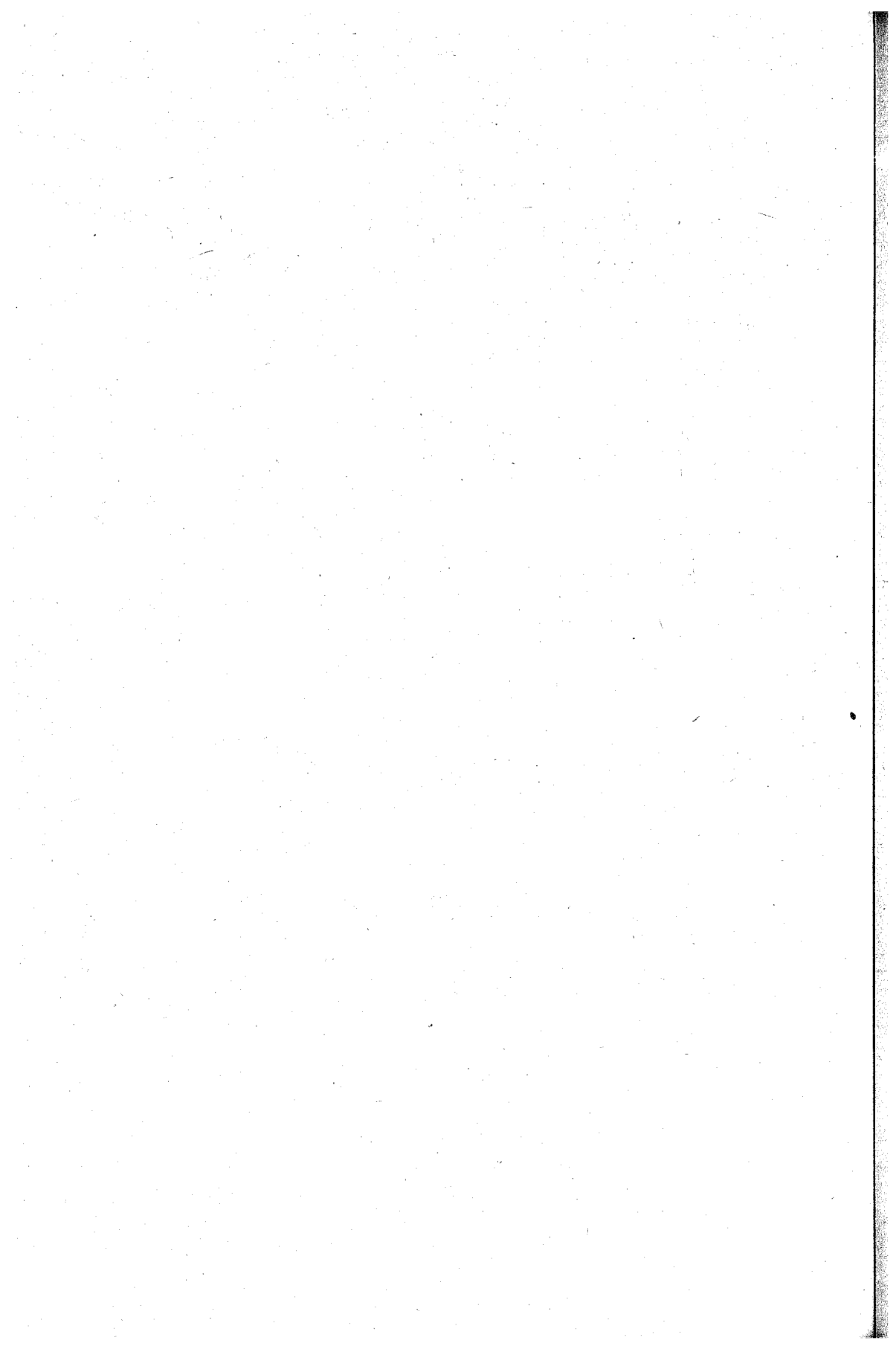
1980-1995 döneminde, 1994 yılında gerçekleşen küçülme dışında tarım-dışı GSYİH'nin yıllık en düşük büyüme oranı olan %3'ün alınması halinde ve kadın istihdamının son yıllardaki olumlu konumu sürdürüldüğünde kentsel kadın işgücünün 1.9 milyon kişiden 2.5 milyon kişiye çıkması beklenmelidir.

3. Kötümser senaryo: Kadın istihdamına yönelik politika uygulanması halinde tarım-dışı katma değer büyüme oranı %3 kentsel kadın işgücünün payı ilk 5 yıl %14.5 iken izleyen yıllarda %1'lik artışlar gösterdiği durumda

Projemizde kapsanan kesimlerden elde ettiğimiz bulgular ışığında kentsel kadın istihdamının artmasına yönelik olarak geliştirdiğimiz önerilerin uygulanma sonuçlarının ilk yıllarda alınması gerçekçi görünmemektedir. Bu nedenle olumlu etkilerin 2001 yılından itibaren görülebileceği varsayılmaktadır. 2010 yılında kentsel kadın istihdamının tarım-dışı istihdam içindeki payının %23.5 olacağı beklenmektedir. Ekonomideki genel konjonktür açısından olumsuz gelişmeler olacağı varsayıldığında kentsel kadın istihdamının 1.7 milyon kişiden 3.6 milyon kişiye çıkacağı beklenebilir. (Grafik 5)



SEKİZİNCİ BÖLÜM



DEĞERLENDİRME

8.1. MAKRO-EKONOMİK POLİTİKALAR VE KADIN İSTİHDAMI

Araştırma kapsamında bulunan bankacılık-sigorta ve tekstil-giyim halen ülke ekonomisinde ağırlığı olan, turizm de gelişme gösteren sektörler konumundadır. Sektörlerle ilgili olarak değişik kaynaklardan derlenen bilgiler her üç sektörün gelecekte olumlu bir gelişme göstereceğine işaret etmektedir. Ancak, geçmiş yılların ve değişik politikaların uygulandığı dönemlerin verdiği izlenim, Türkiye’de uzun vadeli ve istikrarlı gelişme politikalarının yürütülemediği doğrultusundadır. Politikaların değişkenliği yatırımcıları ve işletmecileri uzun vadeli planlar yapma konusunda tereddüte sevk etmektedir. Sektörlerin durumu ile ilgili görüşülen hemen herkesin ortak kaygılarının başında ülke ekonomisinin istikrarsızlığı, yüksek enflasyon, gelir dağılımının bozukluğu gibi makro iktisadi sorunlar gelmektedir.

Sektörlerin gelecekte gösterecekleri gelişme trendleri, kendi iç dinamiklerine ve sektörlerle özgü sorunlara olduğu kadar, hatta belki de daha fazla, uluslararası piyasalardaki değişimlere ve bu dalgalanmalar karşısında hükümetlerin izleyeceği makro politikalara bağlıdır. Son yıllarda hızla gelişen her üç sektör için de olumlu bir gelecek tahmini yapılırken üzerinde en çok durulan konu, bu olumlu senaryoların kamu politikaları ve dış ticaretle çok yakından ilişkisi olduğu yönündedir. Bankacılık-sigorta sektörü yetkilileri tarafından ihracat ve ithalatın sektörün gelişmesini çok yakından etkilediği dile getirilmekte, turizm sektöründe ise güvenlik, altyapı yetersizlikleri ve ekonomik istikrarsızlık önemli sorunlar olarak belirmektedir. Örneğin, hem tekstil-giyim hem turizm sektörü uzmanları uluslararası piyasalarda rekabetin sağlanabilmesi

için yeni havaalanları inşa edilmesi ve eskilerinin kapasitelerinin artırılmasının, vazgeçilmez koşullardan biri olduğunu ileri sürmektedirler. Havaalanı inşaatı gibi büyük alt yapı yatırımları, kamu girişimi çerçevesinde planlanan ve uygulanan yatırımlar olup, aynı zamanda, ekonominin gereksinimleri daha önceden saptanarak, değişik sektörlerin gelişmesine engel olmayacak biçimde, zamanında gerçekleştirilmesi hayati önem taşıyan projelerdir.

Sektörlerin büyüme süreçleri kamu yatırımlarının plansızlığı nedeniyle sorunlar yaşarken aynı zamanda sektörlerin kendi içinden kaynaklanan dengesizlikler de söz konusudur. Özellikle tekstil-giyim sektöründe, nihai ürüne kadar üretimin hemen her aşaması Türkiye’de gerçekleştiği için, aşamalardan birinde eksik ya da fazla kapasitenin varlığı, üretimde darboğaz ya da atıl kapasite oluşmasına yol açmaktadır. Sektör içinde uzun vadeli planlama yapılmadan gerçekleştirilen yatırımların, eksik kapasite bulunan aşamalar yerine farklı aşamalarda yoğunlaşmasının, yakın gelecekte önemli atıl kapasitelere yol açması beklenmektedir. Bunun sonucu olarak, gerek iç gerek dış piyasada rekabet edebilmek amacıyla yapılacak fiyat kırma girişimleri, aynı zamanda, üretim maliyetini düşürme yollarının aranmasına neden olacaktır. Bu bağlamda, gerçek ücretlerin düşürülmesi yoluyla maliyetlerin aşağıya çekilmesi söz konusu olabilir.

Çeşitli çevrelerce, 1980’lerde, ekonomik yeniden yapılanmanın, Güneydoğu Asya ülkeleri dışında birçok gelişmekte olan ülkede, özellikle sanayi sektöründe beklenildiği ölçüde gerçekleşmemesinin, 1990’lar için önemli sonuçları olacağına dikkat çekilmektedir. İlk olarak, Güneydoğu Asya dışındaki çoğu gelişmekte olan ülkede 1980’lerde yatırımların büyük düşüş göstermiş olması, ikinci olarakta en ileri düzeydeki gelişmekte olan ülkelerde bile ar-ge ve teknoloji geliştirme harcamalarında ciddi kısıntılar yapılmış olması gelecek için olumsuz senaryolar çizilmesine neden olmaktadır.

Bu olumsuz senaryoların arasında en önde gelenlerinden biri, teknoloji ve organizasyon geliştirmedeki yetersizlik nedeniyle ulaşılamayan rekabet sağlama koşullarını çalışanların sırtına yükleme olasılığıdır. Bu bağlamda, ucuz işgücünden yararlanmak amacıyla üretimin mekânsal olarak dünya çapında yeniden dağılımı gerçekleşirken, aynı nedenle, Türkiye içinde de, çeşitli sektörler üretimlerini yeni mekânlara kaydırmaktadır. Özellikle tekstil-giyim sektöründe, işçilik payının maliyet içinde yüksek bir yer tutması ucuz işgücünün önemini artırmaktadır. Derlenen bilgiler ışığında üretimin Anadolu’nun çeşitli yörelerine dağılıma eğiliminin önümüzdeki yıllarda da devam edeceği tahmin edilmektedir. Bu eğilim, Anadolu’nun değişik yörelerinde kadın istihdamının artabileceğine işaret etmekte ise de, iki konudaki gelişmelerin kadınların istihdamı açısından tayin edici olması mümkündür. Birincisi, tekstil-giyim sektörü çalışma koşullarının en kötü olduğu sektörlerden biridir. İstanbul gibi, sendika hareketinin belli bir geçmişi olan bir kentte bile sendikalaşmanın düşüklüğü, çalışma koşullarının kötülüğü, sosyal güvenceden yoksunluk son derece yaygındır. Bu bağlamda, Anadolu’daki işletmelerde çalışma ve ücret koşullarının çalışanlar lehine düzenlenmesini sağlayacak kurumsallaşmanın oluşturulması çalışanlar ve özellikle işletmelerde en alt düzeyde istihdam edilen kadınlar açısından önem taşımaktadır. İkinci olarak, her ne kadar tekstil-giyim sektörü yoğunlukla kadınların çalıştığı bir sektör ise de tekstil-giyim ihracatçısı diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, “kadın işi” olarak bilinen bazı alanlarda, ülkemizde, erkeklerin çalıştığı görülmektedir.³¹

³¹ Örneğin, boya-apre alt sektörü diğer ülkelerde kadın yoğun bir alan olmasına karşın ülkemizde “erkek işi” olarak kabul edilmektedir. Konfeksiyon sektörü üzerine yapılan başka bir çalışmada

Tekstil-giyim sektöründe kadınların yoğunlaşmasının nedenleri arasında ücretlerin düşüklüğü ve hafif olarak nitelenen işlerden erkeklerin sıkılması sıralanmakta ve bu nedenlerle erkeklerin bu sektörde çalışmayı tercih etmedikleri ileri sürülmektedir. Ancak, erkekler arasında işsizliğin yoğun olduğu koşullarda bu eğilim beklendiği gibi gerçekleşmiş olabilir. Dolayısıyla, bazı sektörlerin üretimlerini Anadolu'nun çeşitli bölgelerine yayması kadın istihdamını beklendiği ölçüde artırmayabilir.

ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde turizm sektörü içinde özellikle konaklama kesimi "kadınlaşmış" sektörler arasındadır. Buna karşılık birçok gelişmekte olan ülkede, özellikle büyük otellerde ve turizmin bölgenin başlıca ekonomik faaliyeti olduğu durumlarda, erkeklerin istihdamının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, genellikle, küçük aile işletmeleri kadınlara istihdam olanağı sağlamaktadır. Bu işletmelerde çalışan kadınların yaptığı işler, eviçi iş bölümünde paylarına düşen işlerin uzantısı durumundadır (Scott, 1997). Scott Kuzey Kıbrıs turizm sektöründe kadın çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada yukarıdaki eğilimin tersi bir durum saptar. Yani, kadınlar aile işletmelerinden çok büyük otellerde istihdam edilmektedir. Scott aile işletmelerinde çalışan kadınların toplumda varolan cinsiyet rollerini dönüştürmekten çok varolan değerleri ve ilişkileri genişlettiği ve güçlendirdiğini ileri sürmektedir. Araştırma bulgularımıza göre de, küçük aile işletmelerinde geleneksel iş bölümünün varlığını sürdürmesi nedeniyle, kadınların düşük statülü işlerde çalışma durumu, orta ve büyük ölçekli işletmelere göre daha yüksektir. Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ve büyük otellerin istihdam olanakları yaratması sonucu bu alanda kadınların istihdamı artmakta ve bu alanda geleneksel rollerin ve ilişkilerin değişme eğilimi bulunmaktadır.

Türkiye'de turizm sektöründe kadın çalışan oranı ülke ortalamasının üzerinde olmasına rağmen, gelişmiş birçok ülke ile karşılaştırıldığında, bu oran düşük bir düzeyde kalmaktadır. Bu durumun başlıca nedenleri arasında kadınların bu sektörde çalışmayı tercih etmemeleri sayılmaktadır. Araştırma kapsamında görüşme yapılan işletmelerin çoğunluğu geçtiğimiz yıl eleman aradıklarını, ancak, başvuruların arasında erkeklerin kadınlara oranla çok daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu yaratan nedenlerin başında, toplumumuzda kadınların otellerde çalışmasına iyi gözle bakılmamasının geldiği ileri sürülmektedir.

Bankacılık sektörü, 1980 sonrası önemli bir gelişim göstermiş ve sektörlerarası ilişkiler içinde kilit sektör konumuna ulaşmıştır. Buna karşın sigorta sektörü henüz yeni gelişmekte olan bir sektördür. Özellikle bireye yönelik sigortacılığın gelişmesiyle, müşteriyle teke tek ilişki kurmanın gerekliliğinden dolayı sektörde istihdam artışı beklenmektedir.

Genel olarak bankacılık-sigorta sektöründe, bir yandan teknolojinin gelişmesi istihdamı azaltıcı etki yaparken diğer yandan sektörde bireye yönelik pazarlama faaliyetlerinin artması istihdamı artırıcı bir etki yapmaktadır. Bankacılık-sigorta sektöründe görüşme yapılan tüm işletmelerin geçtiğimiz yıl eleman aradıkları ve işlere büyük bir çoğunlukla kadınların başvurduğu görülmektedir. Sektör yetkililerinin beyanları da önümüzdeki yıllarda bankacılık-sigorta sektörünün giderek daha fazla sayıda kadının çalıştığı bir sektör olacağı doğrudur.

da benzer bulguların varlığı söz konusudur. "Görüşme yapılan büyük bir konfeksiyon firmasının İngiliz yöneticisi, konfeksiyon firmalarında çalışan erkeklerin oranının daha önce çalıştığı İngiltere ve Sri Lanka'dan çok daha yüksek olduğunu, daha da ötesi en iyi dikişçilerin erkek olmasının kendisini çok şaşırttığını belirtmiştir." (Eraydın ve Erendil, 1996:203-4)

8.2. KADIN İSTİHDAMI TAHMİNLERİ

Çalışma kapsamında kentsel kadın işgücüne olan talebi etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve 2010 yılına kadar kentsel kadın işgücüne olan talepteki değişimleri tahmin edebilmek için iki yol izlenmiştir. Birincisi, kentsel kadın işgücüne muhtemel talebi ve kadınların toplam işgücü talebi içindeki konumunu tespit etmek için toplam işgücü talebi, makro sektörlerle özgü işgücü talebi ve kentsel kadın işgücüne olan talep ayrı ayrı ve değişik senaryolar ışığında tahmin edilmiştir.

İkinci olarak, seçilmiş üç sektörde işletmelerden toplanan veriler ışığında her sektör için kadın işgücü talebini etkileyen faktörler saptanmıştır. Ancak, söz konusu üç sektörde kadın işgücü üzerine zaman serileri bulunmadığı için ileriye dönük tahminler yapmak mümkün olmamıştır.

Türkiye’de, özellikle kayıtlı işgücü piyasasında rekabet kuralları işlememekte ve bu nedenle ücret düzeyinin işgücü talebi üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmamaktadır. İstihdam esas olarak üretim düzeyine ve üretimin bileşimindeki değişimlere duyarlıdır. İşgücü talep tahmini modelleri bu duyarlılık gözönüne alınarak tasarlanmıştır. 1980-95 yılları arasında istihdam açısından en hızlı gelişen sektör hizmetler sektörüdür. Bu yıllar arasında toplam istihdam artışı yıllık ortalaması %1.5 iken, bu oran hizmetler sektöründe %2.8 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşılık, 1988-95 yılları arasında kadın istihdamındaki ortalama yıllık artış %2 civarında olmuştur. Aynı dönemde kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payının önemli bir değişme göstermeden %30-31 dolaylarında kaldığı görülmektedir. Kentsel kadın istihdamında gerçekleşen ortalama yıllık büyüme hızı ise %4.7 gibi yüksek bir orandır. Ancak bu oranın yüksek olmasında kentlerde çalışan kadın sayısının, yani baz değerinin, bir hayli düşük olmasının rolü vardır.

1997-2010 dönemini kapsayan istihdam projeksiyonları, ekonominin durumu ve kadınların konumundaki muhtemel değişiklikler gözönüne alınarak iyimser ve kötümser senaryolar tasarlanarak yürütülmüştür.

İyimser senaryo varsayımı altında, toplam istihdamın 1997-2010 yılları arasında 21.7 milyondan 30.2 milyona çıkması, böylelikle çalışanların toplam nüfus içindeki payının da %35’ten %38’e yükselmesi beklenmektedir. Kötümser senaryo altında ise istihdamın 24.1 milyona çıkacağı ve çalışan nüfus payının %31’e düşeceği tahmin edilmektedir.

Tarım-dışı istihdamın iyimser senaryo altında 12 milyon kişiden 18.7 milyon kişiye, kötümser senaryo varsayımında ise 15.3 milyom kişiye yükseleceği beklenmektedir.

İyimser senaryo varsayımı altında imalat sanayiinde istihdamın 3.3 milyon kişiden 5.6 milyon kişiye, kötümser senaryo ile ise sadece 3.7 milyon kişiye çıkacağı tahmin edilmektedir.

Hizmetler kesiminde iyimser senaryo altında önemli düzeyde istihdam artışı beklenmekte, 7.3 milyondan 12 milyon kişiye çıkacağı tahmin edilmektedir. Ancak kötümser senaryo gerçekleştiği takdirde bu artışın ancak 8.7 milyon kişiye ulaşması beklenmektedir.

Kentsel kadın istihdamı için üç iyimser üç kötümser senaryo kurgulanmıştır. Tarım-dışı katma değerinin 1980-1995 dönemindeki ortalama artışını sürdürmesi olumlu bir gelişme olarak kabul edilmiş ve iyimser senaryo oluşturulmasında kullanılmıştır. Ayrıca, kentsel kadın işgücünün tarım-dışı istihdam içinde ortalama konumunu muhafaza ettiği varsayımı altında kentsel kadın istihdamının 1.7 milyondan 2.7 milyon

dolaylarına yükseleceği tahmin edilmektedir. Ekonomik gelişmenin aynı olduğu, ancak kadınların konumunun son yıllardaki olumlu eğilimini sürdürdüğü varsayımı altında ise kentsel kadın istihdamı 2.9 milyona yükselecektir. Bu senaryoya günümüzden başlayarak kadınlar lehine politikalar tasarlandığı ve uygulamaya geçildiği varsayımı eklenmiş ve bu politikaların 5 yıl içinde etkisini göstermeye başlayacağı düşünülmüştür. Böylelikle, 2001 yılından itibaren görülecek olan politikaların olumlu sonuçlarının kentsel kadın istihdamını 2010 yılında 4.7 milyon dolaylarına çıkaracağı tahmin edilmiştir.

Tarım-dışı GSYİH'nın büyüme oranının %3 alınması halinde ve kadınların geçmişteki konumlarını muhafaza ettikleri kötümser senaryo çerçevesinde, kentsel kadın işgücünün 1.7 milyondan 2010 yılında ancak 2.2 milyona çıkabileceği tahmin edilmektedir. Ekonomik gelişmenin aynı olduğu ancak kadınların konumunun son yıllarda izlenen olumlu konumunu sürdürdüğü varsayımı altında ise kentsel kadın istihdamı 2.5 milyona yükselecektir. Aynı kötümser senaryoya, yukarıda anlatılan biçimde, kadınların konumlarına olumlu politikalarla müdahale edildiği varsayımı eklendiğinde ise, kadın çalışan sayısının 3.6 milyona ulaşması öngörülmektedir.

Yukarıdaki tahminlerden de izleneceği gibi, kentsel kadın işgücüne olan talep ekonominin olumlu ya da olumsuz performansı doğrultusunda büyük boyutlara varan farklılıklar göstermektedir. Böylelikle, bir önceki bölümde de söz konusu edildiği gibi, makro ekonomik politikaların tasarlanma ve uygulamadaki başarısı sadece kadınların değil erkeklerin de istihdamının gelişimi konusunda büyük önem taşımaktadır. Kadınların görelî konumundaki iyileşmeler ise bu konuda tasarlanacak ve uygulanacak politikaların etkilerinin boyutuna bağlıdır. Sonuç olarak tüm senaryolar ışığında 2010 yılında kadın istihdamının 2.2 milyon ile 4.7 milyon arasında gerçekleşme olasılığı bulunmaktadır. Bu bulgular ışığında ekonominin olumsuz seyri ve kadınların lehine politikaların uygulanmadığı bir ortamda 2010 yılında kentsel kadın işgücünün tarım-dışı toplam işgücü içindeki oranının %14.4 (2.2/15.3 milyon kişi) düzeyinde olması, ekonomik gelişmenin olumlu seyrettiği ve kadınlar lehine politikaların uygulandığı ve başarılı olduğu varsayımı altında ise bu oranının %25'e (4.7/18.7 milyon kişi) çıkması beklenmektedir.

Araştırma kapsamında, ayrıca, her üç sektör için kadın istihdam talebi tahminleri yapılmıştır. İstihdam tahmini modellerinde, işletme bazında hesaplanan meslek ayrımı indeksleri, kadın/erkek beşeri sermaye özellikleri, işletme ile ilgili özellikler ve işverenin kadınlara karşı tutumu başlıkları altında çok sayıda faktörün sektöre özgü işgücü talebine etkisi tahmin edilmeye çalışılmıştır. Beşeri sermaye özellikleri arasında kadınların görelî yaş durumu ve işyeri tecrübesi; işletme ile ilgili özellikler arasında işyerinin ölçeği, ihracat durumu, yabancı ortağın varlığı, yurtdışında yatırım durumu, işverenin beyanına göre saptanan işletmenin teknolojik düzeyi, işletmenin yaşı, bulunduğu il, esnek çalışma saatleri uygulamasının varlığı, fason iş verme durumu, işletmede çalışan ücretli oranı, toplam çalışan kadın sayısı ve oranı ve işletmenin personel kayıtlarını bilgisayar ortamında tutması; işverenin kadınlara karşı tutumunun göstergesi olarak üst ve orta kademe yöneticiler içinde kadınların oranı ve işletmede kreşin varlığı muhtemel açıklayıcı değişkenler olarak her sektör için ayrı modeller içinde denenmiştir. Ancak, beklentilerin tersine değişkenlerin çoğunluğunun kadın işgücüne olan taleple anlamlı bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

Talep tahmin modelleri çerçevesinde, sadece iki değişkenin istihdamı değiştirici bir etkisi olduğu, diğer değişkenlerin istihdam üzerinde anlamlı bir etki yapmadıkları

görülmüştür. Model bulgularına göre meslek ayrımı indeksinin düşmesi ve personel ile ilgili kayıtların bilgisayarda tutuluyor olması kadın istihdamını olumlu yönde etkilemektedir. Tekstil-giyim sektöründe, meslek ayrımı indeksi düzeyindeki 1 puanlık bir düşüşün kadın istihdamında %6'lık bir artış yaratacağı tahmin edilmektedir. Turizm sektöründe ise indeksteki 1 puanlık düşüşün %2'lik bir artış sağlayacağı, bankacılık-sigorta sektöründe ise indeks düzeyindeki aynı orandaki düşüşün %8 kadar yüksek oranda bir istihdam artış sağlayacağı tahmin edilmektedir. Model bulguları, meslek ayrımı ile kadın istihdam düzeyi arasındaki ilişkinin önemine işaret etmekte ve kadın istihdamının artırılması girişimlerinin kadınlar aleyhine varolan meslek ayırımından bağımsız ele alınmasının sakıncalarına dikkat çekmektedir.

Bu amaçla, aşağıdaki bölümlerde kadınların işletmeler içindeki görelî konumları eğitim, iş tecrübesi, üretim organizasyonu, teknoloji, işveren tutumu, sendikalaşma ve meslek ayrımı gibi faktörlerle ilişkilendirilerek ele alınacak ve politika önerileri bölümünde bu ilişkilerden yararlanarak tasarladığımız öneriler sunulacaktır.

8.3. KADINLARIN İŞLETMELERDEKİ GÖRELİ KONUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

8.3.1. Eğitim

Eğitim açısından bankacılık-sigorta ile tekstil-giyim sektörlerinin iki uç örneği temsil ettiği söylenebilir. Tekstil-giyim sektöründe, üretimde çalışan işçilere işe başladıklarında iş başında kısa süreli bir eğitim verilmektedir. Bunun için işçilerin ilkökul mezunu olmaları ya da okuma yazma bilmeleri yeterli görülmektedir. Formel bir eğitim almış olmanın bazı iş tanımları dışında fazlaca önemsenmediği, giyim sektöründe yapılan diğer bir araştırmada da ortaya çıkmıştır (Eraydın ve Erendil, 1996). Buna karşın, kalite kontrol, tasarım gibi konularda eğitilmiş ve tecrübeli işçi gereksinimi olduğu işverenler tarafından sıkça dile getirilmiştir. Tekstil-giyim sektöründe kadınların alt kademelerde ve eğitimsiz kesim içinde yoğunlaştığı görülmektedir (Ek 7 Tablo 1).

Bankacılık-sigorta sektörü ise üniversite mezunu ve dil bilen kişileri tercih etmektedir. İlginç olan nokta, üniversiteden mezun olunan dalın sektörle olan ilgisine çok az oranda önem verilmesidir. Sektörde yapılan işler için lise eğitimi yeterli olduğu halde, ancak üniversitelilerin kültürel formasyonunun daha iyi olması ve talep edildiği zaman fazlasıyla üniversite mezununun başvurması nedeniyle, üniversite mezunlarının tercih edilmektedir. Bankacılık-sigorta sektöründe vasıflı personel arasında, üniversiteli kadınlar, erkeklere kıyasla daha fazla oranda temsil edilmektedirler (Ek 7 Tablo 1). Bu durum, sektörün diğer sektörlerle görelî olarak düşük ücretli işler sunması gibi, diğer bazı özellikleriyle birleştiğinde, ortaya şöyle bir tablo çıkmaktadır: Yüksek eğitilmiş erkeklerin tercih etmediği bir sektör olduğu ve işveren tarafından gittikçe daha fazla oranda üniversite mezunu elemanlar talep edildiği için, kadınların yoğunlaştığı bir sektör konumundadır. Yani, bankacılık-sigorta sektörü, giderek artan oranda, üniversite mezunu kadınların sığındığı bir sektör olmaktadır. Bu nedenle, özellikle kadınların istihdamını geliştirici politikalar arasında, kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi konusunun çok dikkatli olarak ele alınması gerekmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi önemli ve muhakkak acilen üstüne gidilmesi gerekli bir konudur. Ancak, eğitilmiş kadınların eğitim düzeyleri ve dallarıyla ilgili olmayan işlerde ve eğitim

düzeylemelerine göre daha düşük konumlarda istihdam edilmeleri de o denli önüne geçilmesi gerekli bir konudur.

Bankacılık-sigorta sektöründeki bu durum, aynı zamanda, beşeri sermaye yaklaşımının iddiasını da çürütmektedir. Beşeri sermaye yaklaşımı, iş yaşamlarına erken son verme beklentisinde olan kadınların gerek formal gerek işyeri eğitimi için daha az yatırım yaptıklarını iddia eder. Ne var ki, bankacılık-sigorta sektöründe eğitim dağılımı bunu doğrulamamaktadır. 1989 yılından itibaren yüksek öğrenim görmüş kadınların oranı giderek artmaktadır. Üniversite eğitilmiş kadınların oranı 1986'da %18 iken, 1996'da %41'e ulaşmıştır. Buna karşılık aynı oran erkekler için 1986'da %17 iken 1996'da %29'a çıkmıştır.

Araştırmanın yukarıda söz konusu edilen bulguları başka araştırmaların sonuçları tarafından da doğrulanmaktadır. "Dile getirilen bir görüşe göre, bankacılık sektöründe yer alan kadınlar her koşulda çalışmaya razı oldukları halde; erkekler bankada çalışmayı ancak yönetici olmak koşuluyla istemektedirler." (Özdamar ve diğ., 1996:463).

Bankaların gittikçe daha eğitilmiş personel alma eğilimi başka çalışmalarda da vurgulanmakta ve bu gelişme ile "teknolojik olarak yenilenme sürecini yaşayan bankaların, bu donanımlarını kullanacak niteliklere sahip, daha vasıflı eleman istihdamında bir artış gerçekleştirdikleri" söylenmektedir (Özkaplan, 1994:106). Öte yandan, yine aynı çalışma, 1980-1991 döneminde ortalama personel giderleri indeksinin düşüş gösterdiğini, ortalama personel giderlerindeki gerçek artışın enflasyon artışının altında kaldığını hesaplamaktadır (Özkaplan, 1994). Yani, nitelikli personel istihdamına geçiş personal giderlerinde bir artışa neden olmadan gerçekleştirilmektedir. Bu sürecin, sektörün gittikçe artan oranda nitelikli kadın istihdamıyla eşanlı gerçekleşmesi yukarıda ifade ettiğimiz değerlendirmeyi destekler niteliktedir.

Buna karşılık, Turizm sektöründe eğitilmiş personel yetersizliği önemli bir sorun oluşturmakta, sektöre personel yetiştiren okullar yetersiz kalmaktadır. Eğitilmiş işgücünün önemi yetkililerce her fırsatta vurgulanmaktadır.

8.3.2. İş Tecrübesi

Araştırma sonuçları, her üç sektörde de, kadın çalışanların iş tecrübelerinin ölçütü olarak alınan, işletmedeki kıdem yıllarının, fark çok fazla olmasa da, erkeklerle göre daha düşük olduğunu göstermektedir (Ek 8).

Beşeri sermaye yaklaşımı, kadınların iş tecrübelerinin artmasının cinsiyetçi ayrımcılığı önemli ölçüde azaltacağını öngörmektedir. Bu araştırmada kurulan modellerde ise, kadınların işyeri tecrübeleri gerek cinsiyetçi meslek ayrımını gerek kadın istihdamını açıklayıcı bir etken olarak anlamlı bulunmamıştır. Tayvan emek piyasasında ücret ayrımcılığı üzerine yapılan bir çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir (Tam, 1996). Çalışmada kadınlar aleyhine varolan ücret farkının iki cinsiyet arasındaki iş tecrübesi (fark önemli boyutta olmasına rağmen) farkından kaynaklanmadığı gösterilmektedir. Ücret farkı istatistiksel ayrımcılıktan da kaynaklanmamaktadır. Tam (1996), farkın önemli bir kısmını açıklayamadığını belirtmekte, en önemli etkinin ise aile içi cinsiyetçi rol dağılımından kaynaklandığını ileri sürmektedir.

Türkiye koşullarında da, toplumsal cinsiyetçi rol ayrımının bu konu da önemli bir rol oynadığı bilinmektedir.³² Bu araştırmanın bulguları arasında da bu olguyu

³² Bkz. Eyüboğlu ve diğ. (1996).

destekleyen veriler bulunmaktadır. Her üç sektörde de, toplam çalışan kadınlar içinde bekâr kadın oranının, toplam çalışan erkekler içindeki bekâr erkek oranından çok yüksek olduğu görülmektedir (Ek 7 Tablo 2). Bu durum, bazı kadınların evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işini terk ettiğine işaret etmektedir. Böylelikle, kadınların kıdem yılları erkeklerin düzeyine ulaşamamaktadır.

8.3.3. Üretim Organizasyonu

Tekstil-giyim sektöründe, fason mal üretimi, yaygın üretim organizasyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, genel kanının tersine, işletmelerin genellikle atölyelerle çalıştığı, evlere iş vermenin düşük oranda gerçekleştiği görülmektedir. Bu bulgu başka çalışmaların sonuçlarıyla desteklenmektedir. "İstanbul örneği incelendiğinde, eve iş vermenin, üretim sürecinin çok önemli bir kısmını oluşturmadığı ve firmaların bu yöntemi ancak işin çok yoğun olduğu zamanlarda geçici olarak kullandıkları gözlenmektedir" (Eraydın ve Erendil, 1996:112).

Her üç sektörde de esnek çalışma saatleri çok az sayıda işletmede uygulanmaktadır. Gelecekte bu tür bir çalışma organizasyonunu öngören işletmelerin sayısı da oldukça düşüktür. Halbuki gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılımında gerçekleşen önemli oranda artışlarla birlikte, kadınların kısmi-zamanlı işlerde çalışma oranı da hızla yükselmiştir. İngiltere'de 1981 yılında kadınların %39'u kısmi-zamanlı işlerde çalışırken, bu oran 1990'da %44'e ulaşmıştır (Perrons, 1995). Buna karşın, Türkiye'de yakın gelecekte, en azından araştırma kapsamındaki üç sektörde, böyle bir eğilim gözlenmemektedir.

Az sayıda işletme geçici eleman çalıştırdığını söylüyorsa da personel akışkanlığının yüksek olduğu kıdem ortalamalarından da görülmektedir. Bankacılık-sigorta sektörü hariç, diğer iki sektörde de, kıdem yıllarının düşük olması sık personel değiştirildiğine işaret etmektedir (Tekstil-giyim sektöründe kadınların kıdem yılı medyan değeri 2.32 yıl, erkeklerinki ise 3.17, turizm sektöründe kadınların kıdem yılı medyan değeri 2 yıl, erkeklerinki ise 2.31 yıl) (Ek 8.) Ayrıca, geçtiğimiz yıl işletmelerin büyük bir çoğunluğunun personel aramış olması bu bulgumuzu destekler niteliktedir.

8.3.4. Teknoloji Düzeyi ve Değişimi

Tekstil-giyim işletmelerinde görüşülen yetkililer kendi işletmelerinde kullanılan teknolojiyi orta veya ileri düzeyde olarak nitelendirmişlerdir. Özellikle giyim sanayiinde, teknoloji gelişiminin istihdamı azaltıcı etkisi düşüktür. Bu sektörde gelecekte istihdamın artması beklenmektedir. Hemen hemen tüm işletmeler yakın gelecekte teknolojilerini yenilemeyi planlamaktadırlar ve yeni teknolojilerin istihdamı azaltıcı bir etkisi olmayacağı tahmin edilmekte, kadın çalışan sayısının artması beklenmektedir.

İngiltere'de, Rochdale'da, tekstil sektörü üzerine yapılan bir araştırma, 18. yüzyılın sonundan 1960'lara kadar ücretlilerin yaklaşık üçte ikisini kadınlar oluşturmaktayken, 1970'lerden itibaren sektörde gittikçe artan sayıda erkeklerin çalıştığını göstermektedir. 1980-1986 döneminde bu geçiş daha çok büyük ve ileri teknoloji makinaları kullanan işletmelerde olmuştur. Kadınların bu sektöre girmemesinin nedenlerinin başında, bu işletmelerde gittikçe daha fazla tam-zamanlı ve vardiya sistemi ile çalışılması gösterilmektedir. İşletmeler daha ileri teknolojiye geçtikçe kısmi-zamanlı işlerin birçoğu

ortadan kalkmıştır. Kadınlar ise daha fazla oranda kısmi-zamanlı ve hizmet sektöründeki işlerde istihdam edilmeye başlanmışlardır (Penn ve diğ., 1991). Türkiye’de, henüz, böyle bir sürecin varlığından, en azından araştırma kapsamındaki üç sektör için, söz etmek mümkün görülmemektedir.

Öte yandan, tekstil ve elektronik sektöründe 5 işletmede yürütülen bir saha çalışması teknolojik gelişmelerin özellikle emek-yoğun işlerde çalışan kadın oranını azaltıcı bir etki yaptığını göstermektedir (Ansal, 1996). Teknolojik değişimin, bir yandan bazı sektörlerde işgücü talebini azalttığı gözlenmekte, öte yandan yeni alanlarda farklı nitelikleri barındıran işgücüne talep artmaktadır (Mitter, 1995). Bu nedenle, değişik sektörlerde farklı boyutlarda gerçekleşen teknolojik değişimin kadın istihdamına etkisinin yönünü ve niceliğini belirleyebilmek için daha geniş kapsamlı ve ayrıntılı çalışmaların yapılması gerektiği kanısındayız.

8.3.5. Sendikalaşma Düzeyi

Araştırma sonuçları her üç sektörde de sendikalaşma oranının çok düşük olduğunu göstermektedir. Örneğin, turizm sektöründe görüşme yapılan 52 işletmeden sadece 2’sinde çalışanlar sendikalıdır. Tekstil-giyim sektöründe görüşülen küçük işletmelerin tümü sendikasızdır. Bankacılık-sigorta sektöründe faaliyet gösteren sendikalar, işverenlerin sendikalaşmaya karşı tutum sergilediğini, bir işyerinde yetki alana kadar gizli örgütlenmek zorunda kalmalarının sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Tekstil-giyim ve turizm sektöründe ise küçük işletmelerin yaygınlığı ve özellikle giyim sanayiinde kayıt-dışı çalışan işletmelerin sayısının fazlalığı sendikalaşmanın düşük düzeyde kalmasının önemli nedenleri arasında sayılmaktadır.

Ayrıca, her üç sektör de kadın çalışanların yoğun olduğu sektörler olmasına rağmen, sektörde faaliyet gösteren sendikalarda üst yönetici düzeyinde hiç kadın olmaması ve kadın çalışan oranının çok altında kalan bir oranda şube başkanı kadınların bulunması, sendikaların içinde, işletmelerdekinden daha fazla cinsiyetçi meslek ayrımı yaşandığına işaret etmektedir. Ayrıca, yaptığımız görüşmelerde, kadın ayrımcılığı konusu gündeme getirildiğinde, sendikacılar, toplu sözleşmelerde aynı işi yapan kadın ve erkekler için aynı ücreti aldıklarını belirtmişlerdir. Bu söylem, bir iş yerinde kadın/erkek arasındaki ayrımın ve kadınlara özgü sorunların, sadece ücret düzeyinden kaynaklandığını sanan bir zihniyete dayanmaktadır. Bankacılık ve tekstil sektörlerini de kapsayan bir çalışmada da benzer bir saptama yapılmakta ve “ekonomik öncelikler sendikaları olduğu gibi, üyeleri de etkilemekte ve sendikaların hemen hemen yalnızca ücret (geniş anlamda) pazarlığı yapan kuruluşlar olması istenmekte ve öyle de olmaktadır” denmektedir (Koray, 1993:150).

1970’lerden itibaren, Hindistan’da, bankacılık sektöründe kadın çalışan sayısında hızlı artış bir gerçekleşmiştir. 1980’lerin başında, bu sektörde çalışan kadınlar, haklarını savunabilmek için sadece kadınlara açık bir örgüt kurarlar.³³ Bu örgüt, sistematik olarak, kadınlara karşı yapılan ayrımcılığı konu etmektedir. Kadınlar, taleplerini sıraladıkları bir çalışmayı, üyesi oldukları sendika konfederasyonuna iletirler. Bu taleplerin arasında kreş ve yuva gibi taleplerin yanı sıra, her bankanın personel departmanında kadın çalışanların meseleleriyle ilgilenecek bir birimin kurulması da

³³ Women’s Wing of the All India Conference of Bank Officer’s Organizations (AICOBOO).

bulunmaktadır. Bunun dışında, Tüm Hindistan Banka Çalışanları Birliği (All India Bank Employees Association, AIBEA) kadınlara özgü konularla ilgilenmesi için bir kadın oluşumu başlatır. Öte yandan, Hindistan Merkez Bankası aynı amaçla bir Kadın Forumu oluşturur. Sigorta Çalışanları Birliği, 1991’de, kadın çalışanların sayısının her geçen gün artması üzerine, (yeni işe alınanların %75’i kadın) kadın çalışanları daha etkili bir biçimde örgütlenme kararı alır. Birlik kreş, özel izin, daha iyi çalışma koşulları ve gizli ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi talepler ileri sürer. Hindistan’da kadın meseleleriyle ilgilenen bankacılık-sigorta sektöründeki sendikaların ve diğer kuruluşların listesi daha da uzamaktadır (Gothoskar, 1995). Ülkemizde ise kadınların yoğunlukla çalıştığı üç sektörde de böylesi örgütlenmeler mevcut olmadığı gibi, yakın gelecek için de, herhangi bir girişimin varlığı söz konusu değildir.

8.3.6. İşveren Tutumu

Bazı gelişmekte olan ülkelerde, ILO’nun desteğiyle yapılmış olan vaka çalışmalarında, işverenlerin kadınları tercih etmelerinin nedenleri arasında başlıca üç nitelik öne çıkmaktadır: Daha uysal olmaları ve düşük ücreti kabullenmeleri, ev işlerine benzer niteliklerin arandığı işlere uygun olmaları ve işin bir bölümünün erkek müşterileri çekmek olduğu işlerde kadınsılıkları. (Anker ve Hein, 1985).

İstatistiksel ayrımcılık yaklaşımı, işe alma aşamasında kişileri tek tek değerlendirmenin maliyeti yükselteceğini ve bu nedenle işverenlerin, grup davranışlarını veri aldığını öne sürer. Böylelikle, eğer işverenlerin evli kadınlar ile ilgili olarak “sık izin kullanma” gibi bir yargıları oluşmuşsa, bu durum, işe aldıkları her kadının aynı davranış biçimini göstereceğini varsayarak, kadınları daha düşük statülü işlere yerleştirmelerine neden olur.

Çalışmamızda da işverenlerin kadın çalışanlara özgü özellikler arasında en sık olarak “çok izin kullanmayı” ifade etmeleri gerçek durumu dile getiriyor olabileceği gibi, gerçek dışı olup, kadınlar hakkında yerleşik önyargıların yansıması da olabilir. Bankacılık sektöründe yapılan bir vaka araştırmasında da kadınların daha fazla izin kullanmalarının yaygın bir kanı olduğundan söz edilmektedir (Özdamar ve diğ., 1996).

Sendikali kadınlarla yapılan görüşmelere dayanan ve bankacılık ve tekstil sektörlerini kapsayan diğer bir çalışmada, ev işleri, alışveriş yapma, çocukların eğitimi ve okul sorumlulukları gibi aile ile ilgili işlerin kadınlar tarafından üstlendiği görülmektedir (Koray, 1993). Ayrıca, hem bu çalışma hem diğer bir çalışma, son derece az sayıda işletmede kreş bulunduğunu saptamıştır (Eyüboğlu, Özar ve Tufan-Tanrıöver, 1996). Kadınlar arasında erkeklere kıyasla daha yüksek sayıda bekâr kadın bulunması da kadınların önemli bir bölümünün evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işlerini terk ettiklerine işaret etmektedir. Bütün bu olgular birleştiğinde kadınların “daha sık izin kullanmalarının” (eğer doğruysa) keyfiyetten çok eviçi iş bölümünde paylarına düşenin ağırlığından kaynaklandığı söylenebilir.

Yukarıda söz konusu edilen bazı gelişmekte olan ülkelerde yapılan vaka çalışmalarında da işverenlerin kadın çalışanlarla ilgili şikayetlerinin başında işe gelmeme, sık izin alma gelmektedir. Çalışmalarda toplanan kanıtlar da işverenlerin bu yargısını destekler niteliktedir. Araştırmacılar iki noktaya dikkat çekmektedirler. Birincisi, kadın ve erkekler arasında işe gelmeme oranları karşılaştırıldığında kadınlar aleyhine olan farkın küçük olduğudur. Ayrıca, tek tek kişilerin durumuna bakıldığında birçok sayıda kadının birçok erkekten çok daha az sıklıkta izin kullandığı

görülmektedir. İkinci olarak, kadınların bu tutumuna çocuklarla ilgilenmek ve diğer aile fertlerinin sağlık sorunları gibi aile sorumluluklarının neden olduğu görülmektedir (Anker ve Hein, 1985).

Araştırma bulgularımıza göre tekstil-giyim sektöründe, işverenler arasında, kadın çalışanların daha uyumlu, istekli, titiz ve sabırlı oldukları kanısı yaygındır. Konfeksiyon sektöründe yapılan bir araştırma bu bulguları destekler niteliktedir. İşverenlerin, kadınları, "genellikle daha uysal, monoton işlerde daha sabırlı ve kadın olmanın getirdiği becerileri nedeniyle" tercih ettiklerini göstermektedir (Eraydın ve Erendil, 1996:121).

Bankacılık-sigorta sektöründe, hizmet sektörünün kadınlara daha uygun olduğu, kadınların insan ilişkilerinde daha iyi olduğu ve kapalı mekânlarda sabırlı çalışabildikleri işverenler tarafından dile getirilmektedir. Turizm sektöründe ise kadınların insan ilişkilerinde daha iyi olması, temizlik ve serviste daha başarılı olmaları ve daha az ücrete razı olmaları başlıca özellikleri arasında sayılmaktadır.

8.4. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMI VE KADIN İSTİHDAMI

Toplumsal cinsiyetçi meslek ayrımını ölçmeye yönelik meslek ayrımı indeksleri, genellikle, ülkelerin resmi istatistiklerinde belirli aralıklarla süreli olarak yayımlanan ve tüm ekonomiyi kapsayan meslek kategorileri temelinde hesaplanmaktadır. Örneğin, Puerto Rico için 1950-1980 yılları arasında 10'ar yıllık aralıklarla hesaplanan indeksler 296 meslek kategorisini kapsamaktadır (Presser ve Kishor, 1991). Araştırmacılar kendi bulgularını ABD için hesaplanmış indekslerle karşılaştırmakta ve 1950-1980 arası Puerto Rico için hesaplanan indeksteki düşüşün (80 düzeyinden 60'a) ABD'de yüzyıl başından beri gerçekleşen düşüşle aynı olduğunu ve 1980 yılında iki ülke için hesaplanan indekslerin aynı düzeyde olduğunu belirtmektedirler.

Gelişmiş ülkeler için yedi geniş meslek grubu ve 1980'li ve 1990'lı yıllar verileri kullanılarak hesaplanan indeksler, meslek grupları geniş alınmasına ve bu durumun meslek ayrımını olduğundan düşük göstermesine rağmen, cinsiyetçi meslek ayrımının ülkelerin birçoğunda önemli boyutlarda olduğunu göstermektedir. İndeks bulguları Norveç, Danimarka, Finlandiya, Avusturya ve İngiltere gibi ülkelerde 40 dolaylarında, İspanya, Kanada, Fransa, İsveç, ABD ve Almanya'da ise 30-40 civarındadır (Jacobsen, 1994:377). Aynı meslek grupları için hesaplanan meslek ayrımı indeksleri gelişmekte olan ülkelere 9 ile 60 arasında değişmektedir (Mısır 60, Brezilya 42, Meksika 46, Bangladeş 60). Çok düşük indeks değerleri olan bazı Afrika ülkelerinde, bu durumun nedeni olarak tarım sektörünün ekonomiye tamamen hakim olması gösterilmektedir (Jacobsen, 1994:424-6).

1980 yılında ABD'de yapılan bir çalışma, kadınların, işyerlerinde üst düzey karar alma yetkisi olan pozisyonlara gelme açısından çok az yol katettiğini göstermektedir. Kadınların üst düzey konumlardan dışlanmalarının nedenleri arasında erkeklere kıyasla daha düşük beşeri sermaye sahibi olmaları ve daha az saat çalışmaları sayılmaktadır (Hopcroft, 1996).

Araştırmamızın meslek ayrımı indeksi bulguları kadınlar aleyhine en yoğun meslek ayrımının tekstil-giyim sektöründe yaşandığını göstermektedir. İndeks ortalamasınının 46 olduğu tekstil-giyim sektöründe, kadınlar erkeklere görece olarak vasıfsız personel kademesinde yoğunlaşmakta, buna karşılık, üst yönetici, orta yönetici ve üretimde çalışan vasıflı personel düzeyinde daha az temsil edilmektedirler.

Meslek ayrımını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla her sektör için model tahminlerinde bulunulmuştur. Bu bağlamda, her üç sektör için, kadın istihdamı modellerinde kullanılan açıklayıcı değişkenler kullanılmıştır. Ancak, beklentilerin tersine değişkenlerin çoğunluğunun işletme içi meslek ayrımıyla anlamlı bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tekstil-giyim sektöründe meslek ayrımını etkileyen faktörlere bakıldığında bunların daha çok işletmelerin kurumsal niteliklerinden kaynaklandığı söylenebilir. İhracat yapan işletmelerde, büyük ölçekli işletmelerde ve İstanbul'da faaliyet gösteren işletmelerde meslek ayrımının görece olarak düştüğü görülmektedir.

Turizm sektöründe, işletmeler için tek tek hesaplanan meslek ayrımı indeksinin sektör bazında ortalaması alındığında 42 gibi görece olarak yüksek bir indeks bulunmaktadır. Ancak, bu sektörde işletmeler arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Çok düşük oranda meslek ayrımının bulunduğu işletmeler olduğu gibi, bazı küçük işletmelerde (pansiyonlarda) sadece kadınlar veya sadece erkekler çalışıyor görülmektedir. Ne var ki, sektördeki tüm çalışanlar toplu halde değerlendirildiğinde meslek ayrımı düzeyi önemsenmeyecek bir düzeye inmektedir. Meslek ayrımını etkileyen faktörlere bakıldığında ise, yönetim düzeyinde kadınların sayısının yüksekliği meslek ayrımını azaltırken, işletmelerin ölçeğinin küçülmesi yükseltmektedir.

Bankacılık-sigorta sektöründe meslek ayrımı indeksi ortalaması 30.8 olarak hesaplanmıştır. Kadınlar erkeklere görece olarak vasıflı personel kademesinde yoğunlaşmakta, buna karşılık, üst yönetici, orta yönetici ve vasıfsız personel düzeyinde daha az temsil edilmektedirler. Kadınların vasıflı personel kademesinde yoğunlaşmaları ilk bakışta kadınlar lehine gibi görünüyorsa da, görece eğitim durumları gözönüne alındığında farklı bir tabloyla karşı karşıya olduğumuz bir önceki bölümde "eğitim" başlığı altında tartışılmıştır. Meslek ayrımını etkileyen faktörlere gelince, işletmelerde üst yönetim kademelerinde kadınların artmasının meslek ayrımını azalttığı, küçük ölçekli işletmelerde daha yoğunlaştığı ve kadın çalışanların sayısı ile birlikte ayrımında arttığı görülmektedir.

Cinsiyetçi meslek ayrımını etkileyen faktörlere her üç sektör için genel olarak baktığımızda, küçük ölçekli işletmelerde ayrımcılığın büyük ölçekli işletmelere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında küçük işletmelerde üst düzey pozisyonların az olması ve bu pozisyonlarda daha çok erkeklerin çalışıyor olması gösterilebilir. Buna karşın üst ve orta kademe yöneticiler arasında kadınların daha fazla olması, işletmelerde mesleki ayrımcılığın kadınlar lehine düşmesi sonucunu doğurmaktadır.

Cinsiyetçi meslek ayrımını önlemek amacıyla değişik ülkelerde yasalar çıkarılmakta ve değişik kesimlerin oluşturduğu gruplar çalışmalarda bulunmaktadır. Birçok ülkede yapılan araştırmaların kadın/erkek arasındaki ücret farkının ve dolayısıyla ayrımcılığın, aynı işte farklı ücret almaktan ziyade, işlerin "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılmasından kaynaklandığını kanıtlaması üzerine, özellikle gelişmiş ülkelerde varolan eşit ücret yasalarına cinsiyet ayrımcılığına karşı yasalar eklenmiştir. Bu yasalar çerçevesinde, ayrımcılığa uğradığını kanıtlayabilen herkes yasal yollara başvurabilmektedir. Ancak, araştırmacılar, ayrımcılığa uğrayan kişinin maruz kaldığı ayrımcılığın farkına varamayabileceği durumlar olduğu gibi, bazı işletmelerde, işe almada ve yükseltmelerde informal prosedürlerin kullanıldığını ve bu nedenle yasaların etkisiz kaldığını iddia etmektedirler. Bu tür durumların ortadan kaldırılabilmesi için,

örneğin, Avustralya'da ayrımcılık karşıtı yasaya, işe alınan kişinin özelliklerinin işe alınmayanlara açıklanması gibi koşullar eklenmesi önerilmektedir.

İngiltere'de Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası, işletmeleri, Fırsat Eşitliği üzerine politika üretmeye ve belirli hedef gruplarını çekmek için özgül işe alma, yükseltme ve eğitim stratejileri oluşturmaya ve bunları yazılı olarak sunmaya çağırılmaktadır. Ancak, bu tavsiyeleri çok az sayıda işletmenin uyguladığı görülmektedir. Bu nedenle araştırmacılar Olumlu Eylem (Affirmative Action) uygulamalarının daha etkin olacağını, aynı zamanda, bu tür uygulamaların kadınların işlerinden daha fazla zevk almalarını sağlayarak işlerine olan bağlılıklarını da artıracaklarını ileri sürmektedir (aktaran Watts ve Rich, 1993).

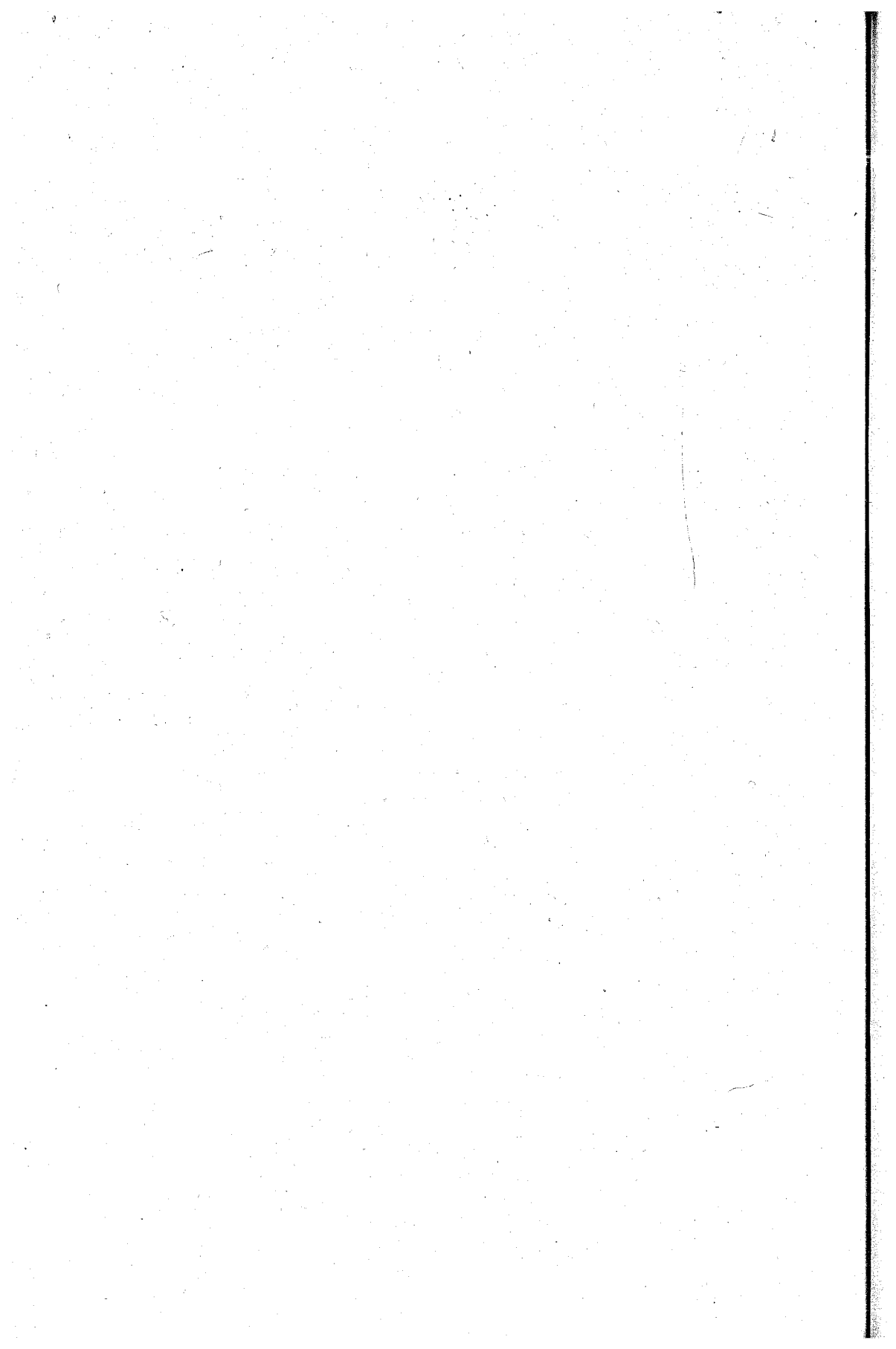
Batı ülkelerinde uygulanan Eşit İstihdam Olanakları Yasaları ayrımcılığı ortadan kaldırarak fırsatta eşitlik yaratmayı hedeflerken, Olumlu Eylem politikaları daha müdahaleci bir biçim taşımaktadır. Bu politikalar fırsatların değil sonuçların üzerinde durur. Bu bağlamda gerçek eşitliğin kadınlara karşı tercihli davranılması sonucu erişilebileceği savunulur. Örneğin, işyerlerinde üst kademe yöneticisi pozisyonlarına belirli oranda kadın alınmasının şart koşulması gibi.

ABD'de 1964'de yürürlüğe konan Sivil Haklar Yasası'ndaki bazı maddeler ve 1972'de yapılan Eşit İstihdam Olanakları Yasası değişikliği, 1970'lerde erkek yoğun mesleklere daha çok kadının girmesine yol açmıştır (Beller, 1982).

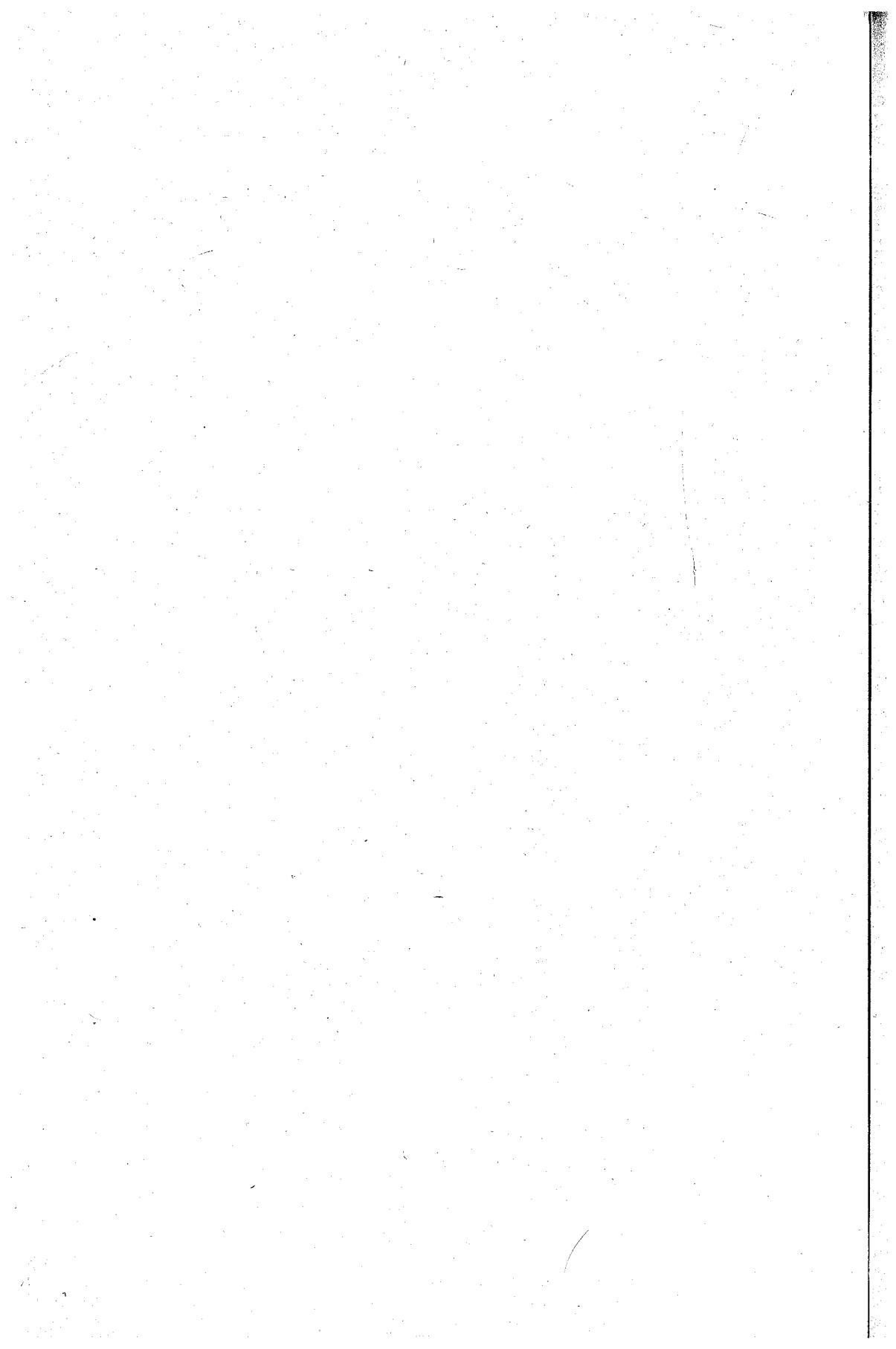
1975'de yürürlüğe konan Cinsiyet Ayrımı Yasası, Fırsat Eşitliği Komisyonuna, işyerlerinde ayrımcı uygulamalar yapıldığını gösteren durumlar söz konusu olduğunda, işletmeler hakkında soruşturma açma yetkisi vermiştir. Fırsat Eşitliği Komisyonu, aynı zamanda, tüm işletmelere düzenli olarak kadın ve erkek çalışanların görece konumunun kaydını tutmalarını önerir. Şubat 1977'de ayrımcılık yaptığı iddiasıyla ilk soruşturma Electrolux şirketine açılmıştır.

Fırsat 2000, 1991'de İngiltere'de gönüllü 61 kamu ve özel sektör işletmesinin girişimiyle kurulmuştur. İki yıl içinde katılımcı işletme sayısı 188'e (çalışanların %25'ini kapsamaktadır) yükselmiştir. Dar bir eşitlik kavramından hareket edilmesine rağmen kullanılan yöntem yararlı bulunmaktadır. İşletmeler kendi çalışanları arasında kadınların katılımını niteliksel ve niceliksel olarak artırmayı hedeflemektedirler ve bu amaçla varolan istihdam yapılarının dökümünü hazırlamak, daha eşit bir yapıya ulaşmak için hedefler saptamak ve bu hedefler doğrultusunda eylem programı oluşturmak zorundadırlar. Ayrıca işletmelerden hedeflerini ne ölçüde gerçekleştirdiklerini rapor etmeleri beklenmektedir. Hedefler işletmeden işletmeye değişmektedir. Araştırmacıya göre, bu girişim varolan durumu kadınlar lehine dönüştürmek açısından çok etkili olmamasına rağmen, örneğin, bazı işletmelerde kadınların yönetici düzeyinde belirli oranda temsili gibi hedefler saptanmasına yaramıştır (Perrons, 1995).

Yukarıda özetlendiği gibi, birçok ülkede kadınların belirli mesleklere ve alt statülere hapsolmesine karşı oluşturulan yasaların ve uygulamaların belirli bir geçmişi vardır. Bu oluşumlar, kadınlar lehine dönüşümü daha etkili bir biçimde sağlayabilmek için sürekli olarak gündemde tutulmakta ve günün koşullarına uygun olarak yeniden düzenlenmektedir. Tüm bu girişimlere rağmen emek piyasasında varolan meslek ayrımının toplumların yapısına ne denli güçlü bir biçimde yerleşmiş olduğu ve çözülmesinin müdahalelerle dahi ne denli güç olduğu çeşitli çalışmalarda dile getirilmiştir. Ülkemizde ise, gerek yasalar ve uygulamaları düzeyinde gerek özel girişimler düzeyinde bu tür oluşumların varlığından bile söz etmek mümkün değildir.



DOKUZUNCU BÖLÜM



POLİTİKA ÖNERİLERİ

Politika önerilerimiz kadınların istihdamını geliştirici politikalar, cinsiyetçi meslek ayrımına karşı politikalar ve diğer politikalar olarak üç alt başlıkta toplanmaktadır.

9.1. İSTİHDAMI GELİŞTİRİCİ POLİTİKALAR

* Ülke ekonomisinde genel istikrarın sağlanması amacıyla, uygulanması planlanan hükümet politikalarının, iş alemine zamanında duyurulması ve kısa süreler içinde önemli değişiklikler yapılmadan istikrarlı bir biçimde hayata geçirilmesi.

* Bürokrasinin, uygulanması kararlaştırılan politikalar için gerekli yasal düzenlemeleri gecikmeden gerçekleştirmesi. Örneğin, Gümrük Birliği ile ilgili yasaların biran önce çıkarılması.

* Her sektörde, kamu ve özel sektör kuruluşlarının birlikte oluşturacakları kurullarda, teknoloji seçimi ve transferi üzerine politikalar oluşturulması, işletmelere bu konuda danışmanlık hizmeti ve destek verilmesi. Ülke ekonomisinin geleceğini tehlikeye düşüreceği saptanan olumsuz eğilimlerin varlığında hükümetin bağlayıcı kararlar alması.

* Her düzeydeki hükümet politikalarının istihdamı artırıcı boyutunun tasarlanması. İstihdamı genişletici teknolojilerin teşvik edilmesi ve/veya yatırımların yapılmasının, üretimde, her koşulda verimsizliğe yol açmadığı çeşitli platformlarda dile getirilmiştir. Ayrıca, böyle bir durum söz konusu olduğu bazı durumlarda bile istihdamı teşvik edici politikaların ve uygulamaların tercih edilmesi ülke içindeki toplumsal yaşamın sağlığı açısından da büyük önem taşımaktadır.

* Kamu ve özel sektör kuruluşlarının birlikte kuracakları bir oluşumun insan kaynağı geliştirme stratejileri saptaması ve bu stratejilerin uygulanması doğrultusunda kamunun teşvik edici politikalar uygulaması.

9.2. CİNSİYETÇİ MESLEK AYRIMINA KARŞI POLİTİKALAR

Ayrımcılığın kaynaklarının ve biçimlerinin değişken karakteri, ayrımcılığa karşı politika üreten ve uygulayan birçok ülkede oluşturulan politikaların farklı biçimler almasına neden olmuştur. Kamu politikalarının genelde eşit ücret yasası, eşit istihdam olanakları yasası, olumlu eylem politikaları, kadınların istihdamını artırmaya yönelik politikalar ve tutum ve tercihlerin değişmesine yönelik politikalar olarak çeşitlenmesi söz konusudur.

* Uluslararası platformlarda Türkiye'nin imzalamış olduğu cinsiyetçi eşitliğe yönelik yasalarının uygulamaya yansıtılması için kamunun her düzeyde gerekli girişimlerde bulunması. Bu bağlamda, yasalarda gerekli değişikliklerin yapılması.

* İşyerlerindeki cinsiyetçi eşitsizliğin sergilenmesi ve dönüştürülmesi yolunda politikaların tasarlanması ve bu politikaların uygulamaya geçirilmesi doğrultusunda kamu ve özel kesim kuruluşlarının gönüllü katılımıyla bir inisiyatif oluşturulması. Bu inisiyatifin kamu oyunda duyurulması ve kadın/erkek eşitliğinin sağlanmasına katkı da bulunan işletmelerin çeşitli medya araçlarıyla kamuoyuna açıklanması, ödüllendirilmesi.

* Kadınlara yöneltilen her düzeyde ve biçimde ayrımcılığı sergileyecek bir birimin işletme bazında kurulmasının teşviki.

* Araştırma sonuçlarına göre küçük işletmelerde meslek ayrımının boyutları daha büyüktür. Küçük işletmelerin çoğunun kayıt-dışı koşullarda faaliyet göstermesi; düşük ücret ve kötü çalışma koşulları sunması bu tür işletmelerin özel olarak ele alınması sonucunu doğurmaktadır. Küçük işletmelerin toplandıkları semtlerde bu işletmelere özgü sorunlarla ilgilenen merkezlerin oluşturulmasının teşviki.

* Yönetici düzeyinde kadınların artırılması için, Olumlu Eylem politikaları oluşturmak hedefiyle, çeşitli kesimlerin katılımıyla bir inisiyatif oluşturulması. Bu inisiyatifin her sektörün özgül koşullarını dikkate alacak düzeyde olmasının sağlanması.

* Kadınların emek piyasasındaki göreceli konumlarını sürekli olarak ülke gündeminde tutacak bir merkezin kurulması. Bu merkezin, bir yandan, kadınların konumunu ayrıntılı bir biçimde sergileyecek araştırmaları desteklerken, diğer yandan kamu ve özel kurumların kadın politikaları oluşturmalarına katkıda bulunacak biçimde örgütlenmesi. Örneğin, sendikalara kadınların özgül konumlarını kavramaları ve politikalar oluşturmaları için destek vermesi gibi.

* Kadın çalışanlarla ilgili olumsuz kanaatlerin kırılması için işyeri bazında izleme birimleri oluşturulması. Örneğin, kadınların sık izin kullanıp kullanmadığını iş yeri bazında iş yeri istatistikleri ile sergileyecek, doğru işe nedenlerini araştırarak, yanlış işe işyerinde herkese duyuracak bir çalışma grubunun teşviki.

* Olumlu Eylem Programları oluşturulması. Bu programların uygulandığı ülkelerin tecrübelerinin titizlikle incelenerek Türkiye koşullarına uygun politikaların ve uygulama araçlarının saptanması.

* Emek piyasasında cinsiyetçi uygulamaların ve oluşumları sergileyecek ve muhtemel değişimlerin cinsiyetçi yapı üzerindeki beklenen etkilerini tahmin edecek ve

bu değişimlerin kadınlar lehine dönüştürülebilmesi için politikalar üretecek araştırmaların teşvik edilmesi.

9.3. DİĞER POLİTİKALAR

* Kadınlarla ilgili araştırmaların sağlıklı bir biçimde yürütülebilmesi ve bu araştırmalarda elde edilen sonuçlar ışığında kadınların konumunu iyileştirici politikaların üretilebilmesi için en önemli ön koşullardan biri yeterli ve sağlıklı istatistiki verilerin varlığıdır. Ülkemizde çeşitli resmi ve özel kuruluşlar istatistiki veri toplamakta ve yayınlamaktadırlar. Ancak bu verilerin birlikte değerlendirilebilmesi için gerekli kavramsal birliktelik olmadığı gibi, aynı tip veriler, zaman ve kaynak israfına yol açacak biçimde toplanmakta, buna karşın diğer bazı gerekli veriler hiç toplanmamaktadır. Ayrıca, gerek özel gerek resmi istatistiklerde yaygın olarak rastlanan bir sorun da, söz konusu istatistiğin iddia edildiği gibi, kendi kapsamını temsil eder nitelikte olmamasıdır. Kayıt-dışı üretimin yaygın olduğu sektörlerde bu konuda hiçbir veri bulunmamakta, varolan veriler tahmin edilen sayıların ciddi ölçüde altında kalmaktadır. Kayıt-dışı kesimle ilgili en azından tahmini büyüklüklerin saptanabileceği kanısındayız. Konuyla ilgili resmi ve ilgili özel kuruluşların (DİE, sanayi odaları, ticaret odaları, sendikalar, vb.) biraraya gelerek, istatistik toplama ve yayınlama konusunda uluslararası normların yerleştirilmesi amacıyla, kolay anlaşılır yayınlar yapması, kendi kurumları dışında diğer kurumların da zaman ve kaynak sarfına yol açmadan, bu normlara uygun veri toplamalarını sağlamak amacıyla seminerler düzenlemeleri.

* Meslek okulları ve kurslarının branş ve öğrenci sayısı dağılımının ekonominin talepleri doğrultusunda yapılanmasını planlı bir biçimde saptayacak ve uygulanmasını denetleyecek, işveren temsilcileri, eğitim kurumları temsilcileri gibi değişik kesimlerin katılımıyla bir kurul oluşturulması. Söz konusu okul ve kurslarda müfredatın günün koşullarına göre gözden geçirilmesi. Bu okul ve kurslara erkek ve kız öğrencilerin eşit katılımının teşviki.

* Emek piyasasında mesleklere göre taleple arz arasında dengesizliği ortadan kaldırmak ve üniversite mezunlarının eğitim gördükleri dala uygun iş bulmalarını sağlamak amacıyla üniversite kotalarının gözden geçirilmesi ve uzun vadeli programlar ışığında alınacak öğrenci sayısının saptanması.

KAYNAKÇA

- Ata, Z. (1993). "Türk Bankacılık Sisteminin Yapısı (1980-1990)", 3. İzmir İktisat Kongresi, 4-7 Haziran 1992 - Bildiriler, c.4.
- Amsden, A.H. (1997). "Editorial: Bringing Production Back in - Understanding Government's Economic Role in Late Industrialization", *World Development*, Cilt.25, Sayı.4.
- Amsden, A. H. ve R. van der Hoeven (1996). "Manufacturing Output, Employment and Real Wages in the 1980s: Labour's Loss Until the Century's End", *Journal of Development Studies*, Cilt.32, Sayı.4.
- Anker, R. ve C. Hein (1985). "Why Third World urban employers usually prefer men", *International Labour Review*, Cilt.124, No.1.
- Ansal, H. (1995). "Türk Sanayiinde Ücretli Kadın Emeginin Değişen Konumu," *Toplum ve Bilim*, Sayı:66.
- _____, (1996). Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: *Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı*, KSSGM Yayını, ANKARA.
- Arrow, K. J. (1973). "The Theory of Discrimination", O. Aschenfelder ve A. Rees (ed.) *Discrimination in Labor Markets* içinde, Princeton University Press.
- Aydoğan, K. (1993). "The Competitive Structure of the Turkish Banking Industry", Y.Aşıkoğlu ve H.Erse! (der.) *Financial Liberalization in Turkey*, TCMB, içinde, s.167-180.
- BASİSEN (1996). *Banka ve Sigorta İşkolunda İstihdam ve Örgütlenme Analizi*, İstanbul.
- Becker, G. (1985). "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor," *Journal of Labor Economics*, Cilt. 31, Sayı. 1:33-58.
- Beller, A. H. (1982). "Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes", *Journal of Human Resources*, Cilt.17, Sayı.3.
- Blau, F.D. ve W.E. Hendricks (1979). "Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects," *Journal of Human Resources*, Cilt.16, Sayı.2.

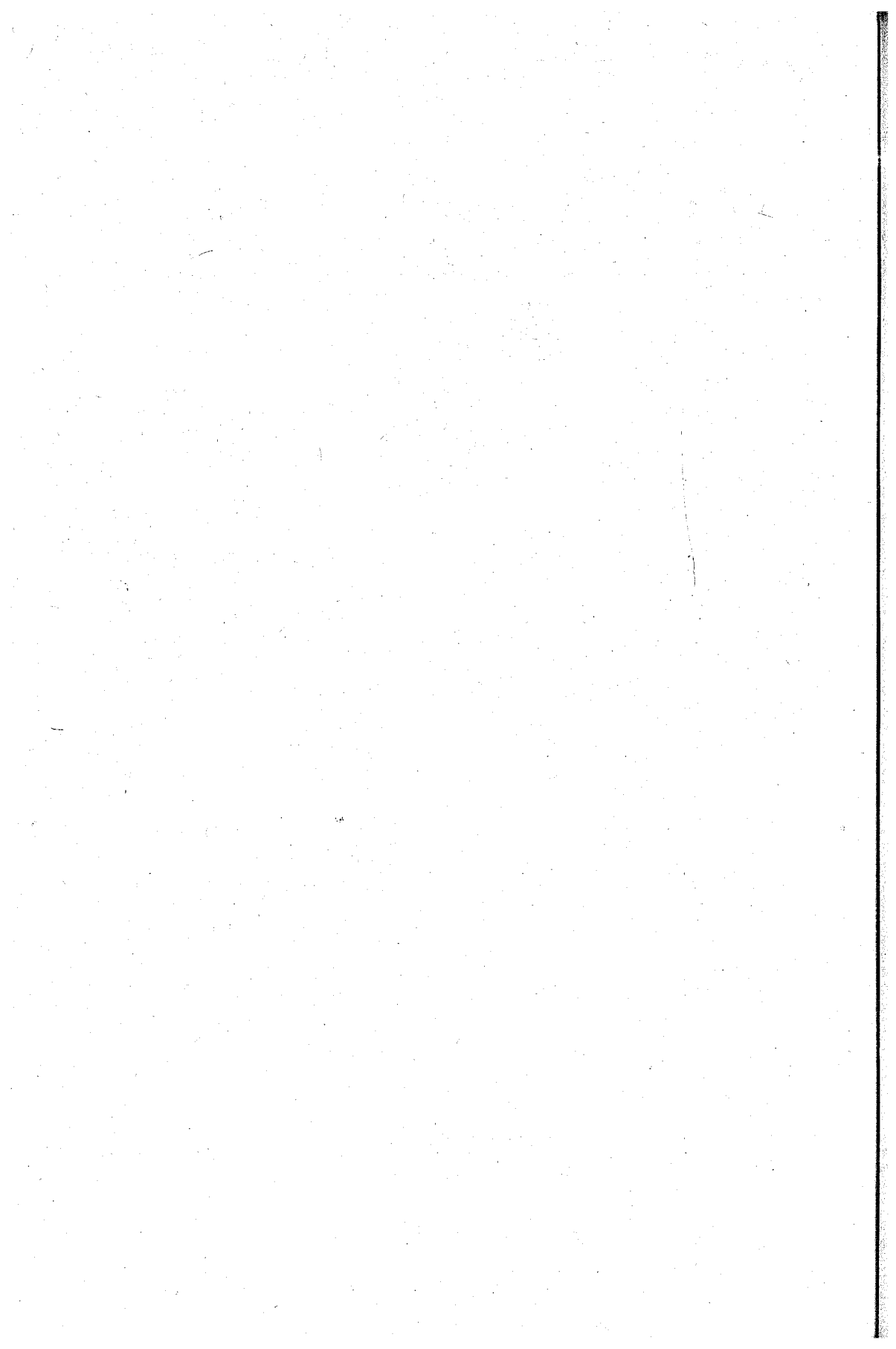
- Boisso D., Hayes, K., Hirschberg, J. ve Silber, J. (1994). "Occupational Segregation in the Multidimensional case - decomposition and tests of significance", *Journal of Econometrics*, Cilt.61:161-171.
- Brodie, J. (1994). "Shifting the Boundaries: Gender And the Politics of Restructuring", I. Bakker (ed.) *The Strategic Silence, Gender and Economic Policy* içinde, Zed Books, London.
- Burnell, B.S. (1993). "New Evidence on the Relationship Between Technology and Occupational Sex Segregation", *Technological Change and Women's Work Experience: Alternative Methodological Perspectives*, Westport: Bergin and Garvey, s.137-166.
- Cohen, B. and House, W.J. (1993). "Women's Urban Labour Market Status in Developing Countries: How Well do They Fare in Khartoum, Sudan?", *The Journal of Development Studies*, Cilt.29, Sayı.3.
- Craig, C., E. Garnsey ve J. Rubery (1985). "Labour Market Segmentation and Women's Employment: A Case Study from the United Kingdom", *International Labour Review* Cilt.14, Sayı.3.
- Çağatay, N. ve Berik, G. (1991). "Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminisation of Employment?", *Capital and Class*, Sayı: 43.
- Çınar, E.M. (1994). "Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home-Working Women in İstanbul, Turkey," *World Development*, Cilt.22, No.3.
- Denizer, C. (1995). "Liberalization and Competition in the Turkish Banking Market", R.Erzan (der.) *Policies for Competition and Competitiveness: The Case of Industry in Turkey*, UNIDO içinde s.52-90.
- Deutsch, J., Flückiger, Y., Silber, J. (1994a). "On Industrial versus Occupational Segregation by Gender: Measurement and Illustration", *Research on Economic Inequality*, Cilt.5: 27-54.
- _____, Flückiger, Y., Silber, J. (1994 b) "Measuring Occupational Segregation - Summary Statistics and the Impact of Classification Errors and Aggregation", *Journal of Econometrics*, Cilt.61:133-146.
- DİE (1994). Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı , Birinci Aşama Sonuçları, Türkiye Toplamı, 1992.
- DİE (1994). Ticaret, Otel, Lokanta ve Hizmet İstatistikleri 1991.
- DİE (1995). Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı , Birinci Aşama Sonuçları, Türkiye ve İller 1992.
- DİE (1995) Dönemler İtibarıyla İmalat Sanayii, çeşitli dönemler.
- Duraisamy, M. ve P. Duraisamy (1996). "Sex Discrimination in Indian Labor Markets", *Feminist Economics*, Cilt.2, Sayı.2.
- Ecevit, Y. (1990). "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", Tekeli 1990 içinde.
- Elson, D. (1995). "Appraising Recent Developments in the World Market for Nimble Fingers: Accumulation, Regulation, Organisation", Manuscript, Manchester Univ.
- Ekonomik Forum (1995) "Türkiye'nin Atak Sektörü. Tekstilde En Büyük 150 Firma", TOBB Aylık Dergisi, Sayı: 12, 15 Aralık.
- Eraydın, A. ve A. Erendil (1996). *Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri*, KSSGM, basılmamış araştırma raporu, Ankara.
- Ertuğrul, A. ve Zaim, O. (1996) *Türk Bankacılığında Etkinlik, İşletme ve Finans* y, No.3.
- Eser, U. ve Eser K. (1995). *Türkiye'de Sanayii Sektörünün Yapısı ve Gelişme Eğilimi*, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş.ve Tufan-Tanrıöver, H. (1996). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, KSSGM, basılmamış araştırma raporu.
- Ferber, M. A. ve H. M. Lowry (1976). The Sex Differential in Earnings: A Reappraisal", *Industrial and Labor Relations Review*, Cilt.29.
- Fischer, C. C. (1987). "Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination", *Journal of Economic Issues*, Cilt.21, Sayı.1.
- Gothoskar, S. (1995). "Computerization and women's employment in India's banking sector", Mitter ve Rowbotham (ed.) 1995 içinde.
- Günlük-Şenesen, G. (1994). "Female Participation in the Turkish University Administration: Econometric and Survey Findings, 1992," *Boğaziçi Journal*, Cilt:8, Sayı:1-2.
- _____, (1995). "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-93," *Akademik Yaşamda Kadın Sempozyumu*, Alman Kültür Merkezi, Ankara.

- _____ (1996) "An Input-Output Analysis of Employment Structure in Turkey, 1973-1990", bildiri, *ERF Conference on Labour Markets and Human Resource Development*, Kuveyt, 16-18 Eylül, 1996.
- Gürer, B. (1994) *Sigorta Sektöründe İstihdam*, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirkeleri Birliği y.
- Hopcroft, R. (1996). "The Authority Attainment of Women: Competitive Sector Effects", *American Journal of Economics and Sociology*, 55, 2, 163-184.
- Hotel Guide 97 Turkey, Ekin Yazım Merkezi.
- Humphries, J. (1995). "Introduction", J. Humphries (ed.) *Gender and Economics* içinde, Edward Elgar, Aldershot, UK.
- İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (1995) Turizm Sektörü, Sektör Araştırmaları Serisi/No: 6.
- İTKİB (1996) Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sektörü, İTKİB Genel Sekreterliği, AR-GE ve Mevzuat Şubesi y, Temmuz.
- Jacobsen, J. P. (1994). *The Economics of Gender*. Blackwell: Cambridge.
- Jenson, J., Hagen, E. ve Reddy C. (ed.) (1988). *Feminization of the Labour Force*, Polity Press, Oxford.
- Kasnakoğlu, Z. (1982) "Yarı-logaritmik Modellerde Kukla (Dummy) Değişkenlerin Yorumlaması Üzerine bir Not", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Cilt.9, Sayı.3&4:535-541.
- Kasnakoğlu, Z. and Dayıoğlu, M. (1996). *Education and Earnings by Gender in Turkey*, Eric Working Papers in Economics, Sayı. 96/10, METU. Economic Research Center.
- Kazgan, G. (1990) *Türkiye'de Gelir Bölüşümü: Dün ve Bugün*, Friedrich Ebert Vakfı y. İstanbul.
- Kepenek, Y. (1996) "Kullanıcı Gözüyle Türkiye'nin İşgücü Piyasası Verileri," *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Cilt.23, Sayı.1:35-57.
- Koray, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No.23, İstanbul.
- Koutsayiannis, A. (1992). *Ekonometri Kuramı: Ekonometri Yöntemlerinin Tanıtımına Giriş*, (Çev. Ü. Şenesen ve G. Günlük-Şenesen), İstanbul: İ.T.Ü.
- Köse, A. H. ve A. E. Yeldan (1996). "Türkiye Ekonomisinde Sektörel İşgücü İstihdamı ve Ücret Yapısı Üzerine Bir Deneme", *İşletme ve Finans*, Sayı:118.
- Kümbetoğlu, B. (1996). "Gizli işçiler: Kadınlar ve bir alan araştırması", Çakır, S. ve N. Akgökçe (ed.). *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*, Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Lipietz, A. (1993). "Capital-labour relations at the dawn of the twenty-first century", *Capital, the State and Labour. A Global Perspective*, içinde, J. B. Schor ve J.You (ed.), Edward Elgar, Aldershot, UK.
- Lordoğlu, K. (1993). "Evde Çalışan Kadınlara İlişkin Nitel Bir Karşılaştırma ve Bazı Sorunlar," *Kadın Araştırmaları Dergisi*, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, No.1.
- Loury, G. C. (1995). "One by One from the Inside Out", Ch. 6. *Economic Discrimination. Getting to the Core of the Problem*, The Free Press.
- Malkiel, B.G. ve J. A. Malkiel (1973). "Male-Female Wage Differentials in Professional Employment", *American Economic Review*, Cilt.63, Sayı.4.
- Mincer, J. ve S.W. Polachek (1974). "Family Investments in Human Capita: Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, Cilt.82.
- Mitter, S. (1995). "Information Technology and Working Women's Demands", Mitter ve Rowbotham (ed.) 1995 içinde.
- Mitter, S. ve Rowbotham, S. (ed.) (1995). *Women Encounter Technology-Changing Patterns of Employment in the Third World*. UNU-INTECH: Routledge.
- OLEYİS (1995) Üye Profili.
- Orazem, P.F., Mattila, J. P., Yu, R.C. (1990) "An Index Number Approach to the Measurement of Wage Differentials by Sex", *The Journal of Human Resources*, XXV,1, s.125-136.
- Olson, P. (1990). "The Persistence of Occupational Segregation: A Critique of its Theoretical Underpinnings," *Journal of Economic Issues*, Cilt.24, Sayı.1.
- Örnek, H. (1994). "Kadının Çalışma Yaşamında Yeri," *İİBK İstihdam Dergisi*, Sayı.16.
- Özar, Ş. (1994). "Some Observations on the Position of Women in the Labor Market in the Development Process of Turkey," *Boğaziçi Journal*, Cilt:8, Sayı:1-2.
- Özbay, F. (1990). "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme," *Tekeli* 1990 içinde.
- Özdamar, S. ve diğ. (1996). *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi*, KSSGM, basılmamış araştırma raporu, Ankara.

- Özkaplan, N. (1993). *Çalışma Ekonomisi*, Kavram Yayınları, Ankara.
- Özmucur, S. (1984) *Türk Ekonomisi Tahmin Modeli, 1965-1983*, İstanbul, TÜSİAD.
- _____. (1987) *Türk Ekonomisinin Üç Aylık Ekonometrik Modeli, 1981 I- 1986 IV*, İstanbul, TÜSİAD.
- Pearson, R. (1994). "Gender Relations, Capitalism and Third World Industrialization," Sklair, L. (ed.) *Capitalism and Development* içinde, Routledge, London.
- Penn, R., Martin, A. and Scattergood, H. (1991). "Gender Relations, Technology and Employment Change in the Contemporary Textile Industry," *Sociology*, Cilt.25, Sayı.4: 569-587.
- Perrons, D. (1995). "Measuring Equality in Opportunity 2000", E. Kuiper ve J. Sap (ed.) *Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics* içinde, Routledge, London.
- Phelps, E. S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*,
- Presser, H.B. ve Kishor, S. (1991). "Economic Development and Occupational Sex Segregation in Puerto Rico: 1950-1980," *Population and Development Review*, Cilt.17, Sayı.1.
- Psacharopoulos, G. ve Tzannatos, Z. (1992). *Women's Employment and Pay in Latin America. Overview and Methodology*. World Bank Regional and Sectoral Studies. The World Bank, Washington D.C.
- Radikal (1997a) "En fazla kaçak tekstilde", 13 Mayıs.
- Radikal (1997b) "Tekstil kadının sırtında", 12 Mayıs.
- Romer, D. (1996) *Advanced Macroeconomics*, McGraw-Hill.
- Rowbotham, S. (1995). "Feminist Approaches to Technology: Women's Values or a Gender Lens?," Mitter ve Rowbotham (ed.) 1995 içinde.
- Sarvan, F. ve G. Numanoğlu (1995). "Contrasting the Perception of Gender Discrimination in the Workplace", 12. EGOS Colloquium'da sunulan tebliğ, İstanbul, 6-8 Temmuz.
- Schor, J. B. ve J. You (1995). "Introduction: after the Golden Age", *Capital, the State and Labour. A Global Perspective*, içinde, J. B. Schor ve J.You (ed.), Edward Elgar, Aldershot, UK.
- Scott, J. (1997). "Chances and choices. Women and tourism in Northern Cyprus", M. T. Sinclair, *Gender, Work and Tourism* içinde, Routledge, London.
- Siegel, S., Castellan, N.J. (1988). *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*, 2nd ed., McGraw-Hill.
- Silber, J.G. (1989). "On the Measurement of Employment Segregation", *Economics Letters*, Cilt.30:237-243.
- Sinclair, T. (1991). "Women, work and skill. Economic theories and feminist perspectives", N. Redclift ve M.T. Sinclair (ed.) *Working Women. International Perspectives on Labour and Gender Ideology*. Routledge, London.
- Standing, G. (1989). "Global Feminization Through Flexible Labor", *World Development*, Cilt 17: 1077-1095.
- _____. (1994). "The changing position of women in Russian industry, prospects of marginalization", *World Development*, Cilt: 22, Sayı.2: 271-83.
- Şenesen, Ü. vd. (1986). *Türkiye Ekonomisi için bir Ekonometrik Model Denemesi*, İstanbul, İ.T.O.
- Şenesen, Ü. ve Erol, M. (1995) "Relations Between Productivity, Employment and Wages in Turkish Manufacturing Industry Since 1970", *People Technology and Productivity*, Ninth World Productivity Congress, June 4-7 1995, İstanbul: Proceedings, v.1, 245-257.
- Şenses, F. (1996). "Structural Adjustment Policies and Employment in Turkey", *New Perspectives on Turkey*, Sayı:15.
- Şenyapılı, T. (1992). "A New Stage of Gecekondu Housing in İstanbul," Tekeli, İ., T. Şenyapılı, A. Türel, M. Güvenç ve E. Acar (ed). 1992. *Development of İstanbul Metropolitan Area and Low Cost Housing*, Turkish Social Science Association and Others, İstanbul.
- Tam, T. (1996). "Reducing the Gender Gap in an Asian Economy: How Important is Women's Increasing Work Experience?", *World Development*, Cilt.24, Sayı.5:831-844.
- T.C. Merkez Bankası (1995) Sektör Bilançoları (1992-1994) İthalat Dışı Sektörler, Ankara.
- Tekeli, Ş. (ed.) (1990) *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Tekstil İşveren (1996). "Değerlendirme, 1996 yılı Tekstil ve Konfeksiyon Sanayii", Türkiye Tekstil Sanayii İşverenler Sendikası Dergisi, No. 206, Aralık.

- TGSD (1997). Türk Hazır Giyim Sanayinin 1996 Yılı ve 1997 Yılı Beklentileri, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği y.
- Turizm Bakanlığı (1993). Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması 1993, T.C. Turizm Bakanlığı, ILO Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Turizm Bakanlığı (1996). Belediye Belgeli Konaklama İstatistikleri Bülteni 1995, Turizm Bakanlığı Yatırımlar Genel Müdürlüğü, Araştırma ve Değerlendirme Dairesi Başkanlığı, Yayın No: 1996/5
- Turizm Bakanlığı (1996). 1. Konaklama İstatistikleri Bülteni 1995, Turizm Bakanlığı Yatırımlar Genel Müdürlüğü, Araştırma ve Değerlendirme Dairesi Başkanlığı, Yayın No: 1996/4
- TYD (1995). Türk Turizmi ile ilgili Seçilmiş Veriler.
- Uygur, E. (1989) "Central Bank Quarterly Economic Model of Turkey: A First Draft", Ankara, TCMB.
- _____. (1993). *Financial Liberalization and Economic Performance in Turkey*, Ankara, TCMB..
- Watts, M. (1992). "How Should Occupational Sex Segregation Be Measured?", *Work, Employment and Society*, 6, 3, s.475-487.
- Watts, M. ve J. Rich (1993). "Occupational Sex Segregation in Britain, 1979-1989: The Persistence of Sexual Stereotyping", *Cambridge Journal of Economics* Cilt.17:159-177.
- World Bank. (1993) *Turkey. Women in Development. A World Bank Country Study*.
- Yağcı, F. (1982) *Türk Ekonomisi için Ekonometrik bir Model Çalışması: TEM 1*, İstanbul, TSKB.
- _____. (1983a). *Türk Ekonomisi için Ekonometrik bir Model Çalışması: TEM2*, İstanbul, TSKB.
- _____. (1983b). *Makro ve Mikro Modellerin Genel Denge Sistemi İçinde Birleştirilmesi: Türk Ekonomisine Uygulama: TUGEM 1*, İstanbul, TSKB.
- Yeldan, E. (1997) "On Turkey's Trade Policy: Is a Customs Union with Europe Enough?", *European Economic Review*, 41, s.871-880.

EKLER



EK 1a. GÖRÜŞME KILAVUZU

1. sektörünün şu andaki durumunu geçmiş yıllarla karşılaştırdığınızda nasıl değerlendiriyorsunuz? Bir gelişme mi yoksa gerileme trendi içinde mi?
2. Geleceği konusunda ne düşünüyorsunuz? Gelecek on yılda sizce nasıl bir trend izleme olasılığı var? (Burada değişik ekonomik/politik koşullarda farklı beklentiler varsa onların irdelenmesi gerekir)
3. Sizce bu sektörün en önemli sorunları nelerdir? (Çalışanlar ve nitelikleri ile ilgili bir sorun beyan edildiği takdirde, o konunun irdelenmesi)
4. (Sektörün yapısı ile ilgili bir giriş yapılacak. Örneğin konfeksiyon sektörüyle ilgili olarak) Bildiğimiz kadarıyla konfeksiyon sektöründe değişik büyüklükte ve değişik teknolojik düzeylerde üretim yapan şirketler var. Ayrıca fason çalışma ve eve iş verme yaygın. Biz küçük, orta, büyük sınırlarını ve bu kesimlerin katma değeriniolarak saptadık. Bu konuda sizin görüşünüz nedir?
5. Şu anda sektörde resmi istatistiklere göre yaklaşık kişi çalışmaktadır. Sizce bu sayı gerçeği yansıtmakta mıdır? (Cevap hayırsa, sizin tahmininiz nedir? (Çok farklı bir sayı verildiği takdirde nedenleri irdelenmeli)
6. Sektörün gelişim yönü istihdamı artırıcı yönde mi, yoksa ileri teknoloji kullanımı yönünde mi olmaktadır?
7. Sizce önümüzdeki 5-10 yıl içinde bu sektörün hangi nitelikte işgücüne talebi olacak? Bu talebin karşılanması için ne tür politikalar izlenmelidir?
8. Bu sektörde kadın çalışan oranının diğer sektörlerle göre yüksek olduğunu biliyoruz. Sizce nedeni nedir? Bu oran kadınlar lehine artma eğiliminde midir? Artması için ne yapılması gerekir?

EK 1b. GÖRÜŞÜLEN KİŞİLER VE BAĞLI OLDUKLARI KURUMLAR

a. Bankacılık-Sigorta Sektörü

- Türkiye Bankalar Birliği : Doç. Dr. Ekrem Keskin, Genel Sekreter.
- Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği : Bilgi Kongar, Genel Sekreter
- Ray Sigorta : Tolga Dağlıer, Gn.Md.Yrd.
- Yapı Kredi Bankası : Ülkü Taktak, İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yard.
- BASİSEN : Ateş Baranok, Araştırma Md.
- : Bilal Yankın, Eğitim Uzmanı.
- : Meral Gönenç, Dış İlişkiler Uzmanı.
- : Yasemin Yılmaz Ersöz,
- : Basın ve Halkla İlişkiler Uzmanı.
- BANKSEN : Osman Bahadır, Araştırma Md.

b. Tekstil-Giyim Sektörü

- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası : Azmi Öner, Tekstil Sektörü Müşaviri
- İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği : Evrensel Erdoğan, Başkan
- : Gediz İplik Sanayi'de yönetici
- Türkiye Tekstil Sanayicileri İşverenler Sendikası, : Lütfü Paker, Sendika ve Vakfın
- Türk Tekstil Vakfı : Yönetim Kurulu Üyesi,
- : Yeni Tekstil Sanayi A.Ş. Yöneticisi
- Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD) : Sabahnur Erdemli, Genel Sekreter.
- İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği : Tahir Gürsoy, Başkan Vekili,
- : Mithat Giyim Sanayi ve Ticaret A.Ş. sahibi
- TEKSİF/Türk-İş : Mete Bayındır, Basın Bürosu Yöneticisi.

c. Turizm Sektörü (Konaklama Tesisleri)

- Turizm Yatırımcılar Derneği (TYD) : Haluk AKIN, Araştırma Müdürü.
- Turizm Otelciler Birliği (TUROB) : Zekai BAYAR, TUROB Danışmanı
- : İ.Ü. Turizm Öğretim Üyesi.
- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TURSOB) : Erol KARABULUT,
- : Araştırma Departmanı Sorumlusu.
- Turizm Geliştirme Vakfı (TUGEV) : Dr. Özen DALLI, Genel Sekreter.
- OLEYİS Sendikası : Oğuz AKKOR, Batı Marmara Bölge Başkanı.
- TOLEYİS Sendikası : Sayım YORGUN, Çalışma
- : Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Uzmanı

EK 1c: SORU FORMLARI

TRİO

ARAŞTIRMA VE TANITIM HİZMETLERİ LTD.ŞTİ. TEL: (212) 257 71 91 FAX: (212) 257 71 93

SİGORTACILIK SEKTÖRÜ* GÖRÜŞÜLEN FİRMA ADI :
İŞYERİNDE DEVAMLILIK ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ BİLGİLER

KADINLAR

İLKOKUL	ORTAOKUL	LİSE	ÜNİVERSİTE	TOPLAM
---------	----------	------	------------	--------

Üst yönetim

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Orta kademe yönetim

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Vasıflı personel (Mesleki eğitim almış)

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Vasıfsız personel

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

TOPLAM

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Toplam kadın :		Evli :		Bekar :	
----------------	--	--------	--	---------	--

ERKEKLER

İLKOKUL	ORTAOKUL	LİSE	ÜNİVERSİTE	TOPLAM
---------	----------	------	------------	--------

Üst yönetim

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Orta kademe yönetim

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Kadının Statüsü ve Sorunları
Genel Müdürlüğü
BİLGİ - BELGE MERKEZİ

Vasıflı personel (Mesleki eğitim almış)

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Vasıfsız personel

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

TOPLAM

Toplam çalışan					
Yaş ortalaması					
Kıdem ortalaması					

Toplam erkek :		Evli :		Bekar :	
----------------	--	--------	--	---------	--

- Açıklama: Üst yönetim : İlk iki kademe (Genel Md., Genel Müdür Yard., Birim yöneticisi)
Orta kademe yönetim Müdürler, Müdür yardımcıları (Şubeler dahil), uzmanlar vb.
Vasıflı personel: Mesleki eğitim almış olanlar, yüksek okul mezunları ve diğer servis çalışanları (şefler, şef yard., memurlar vb.)
Vasıfsız personel: Çaycı, güvenlik görevlisi, hizmetli, kurye vb.

Not: Kesin rakam veremediğiniz durumda lütfen yaklaşık tahmin veriniz.

* Bankacılık, Tekstil ve Hazır Giyim ve Turizm (Konaklama Tesisleri) Sektörü için de aynı soru formları kullanılmıştır.

TRİO
ARAŞTIRMA VE TANITIM
HİZMETLERİ LTD.ŞTİ.
Ulus Mh.Öztopuz Cd.
Yamaç Apt. N.2/1
Etiler / İSTANBUL

KADIN İŞGÜCÜNE MUHTEMEL TALEP

Bankacılık ve Sigorta Sektörü

İyi günler, TC Başbakanlık'a bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü adına " Gelecekte Kadın İşgücüne Muhtemel Talep " konulu bir araştırma yürütmekteyiz. Size firmanızla ilgili bazı sorular soracağım. Vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler.

Sektör : K. 5 II : K. 6
Banka 1 İstanbul 1
Sigorta 2 Ankara 2

Firma adı :
(Yazınız)

Telefon:

Görüşülen yetkilinin adı :
(Yazınız)

Pozisyonu : K. 7 Cinsiyet: K. 8
Sahibi 1 Kadın 1
Genel Müdür 2 Erkek 2
Genel Müdür Yardımcısı 3
İnsan Kaynakları Müdürü 4
Personel Müdürü 5
Diğer
(Yazınız)

S.1 Şirketiniz kaç yıldır bu alanda faaliyet gösteriyor ? K. 9 yıl
(Yazınız)

S.2 Şirketinizin sermaye durumu nedir ?

K. 10
Tamamen yerli 1
Yabancı ortaklı 2
Tamamen yabancı 3

S.3 Yurt dışında yatırımınız var mı?

K. 11
Evet 1
Hayır 2

S.4 Sektörünüzdeki teknoloji düzeyini değerlendirecek olursanız sizin firmanızın kullandığı teknoloji Türkiye'deki ve dünyadaki benzer iş yapan firmalara göre ne seviyede?

	Türkiye	Dünya
	K. 12	K. 13
İleri	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Orta	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Geri	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

S.5. Önümüzdeki on yıl içinde teknolojinizi yenilemeyi düşünüyor musunuz ?

	K. 14			
Evet	1	<input type="checkbox"/>	→ Evet ise:	Teknoloji yatırımlarınızın istihdam üzerindeki etkisi ne olacak ?
Hayır	2	<input type="checkbox"/>		
				K. 15
				İstihdam azalacak
				1
				İstihdam artacak
				2
				İstihdam aynı kalacak
				3
				4

S.6. Geçtiğimiz yıl eleman aradığınız zaman daha çok kadınlar mı müracaat etti , yoksa erkekler mi?

	K. 16
Eleman aramadık	1
Kadınlar	2
Erkekler	3
Eşit, fark etmiyor	4

S.7. Bazı elemanlar için esnek çalışma saatleri sizin firmanızın çalışma düzenine uygun mu? (Haftanın belirli günleri veya günün belirli saatleri çalışma)

	K. 17
Evet	1
Hayır	2

→ Devam edin
→ S.8'e geçin

Evet ise: Şu anda böyle bir uygulamanız var mı ?

	K. 18			
Evet	1	<input type="checkbox"/>	→ Evet ise :	Daha çok kimleri bu şekilde istihdam ediyorsunuz?
Hayır	2	<input type="checkbox"/>		

	K. 19
Kadınlar	1
Erkekler	2
Öğrenciler	3
Emekliler	4
Diğer:	

(Yazınız)

→ Hayır ise : Gelecekte böyle bir uygulamaya geçmeyi düşünüyor musunuz ?

	K. 20
Evet	1
Hayır	2

→ Evet ise : Daha çok kimleri bu şekilde istihdam etmeyi düşünüyorsunuz ?

	K. 21
Kadınlar	1
Erkekler	2
Öğrenciler	3
Emekliler	4
Diğer:	

(Yazınız)

S.8. Sizin tahmininize göre gelecek on yıl içinde firmanızda kadın çalışan oranı artacak mı, azalacak mı, yoksa aynı mı kalacak?

	K. 22
Artacak	1
Azalacak	2
Aynı kalacak	3

Nedenlerini söyler misiniz ?

K. 23

.....

.....

S.9 İşletmenizde daha fazla kadın istihdam etmeniz için kadınların hangi niteliklere sahip olması lazım?

Yönetici pozisyonunda: K. 24

Diğer işlerde: K. 25

S.10 Sizin tahmininize göre gelecek on yıl içinde sektörün ve sizin firmanızın durumu ne olacak?

	SEKTÖR K. 26	FİRMANIZ K. 27
Daha iyi olacak	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Değişmeyecek	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Daha kötü olacak	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Fikri yok	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

S.11 İşyerinizde kreş var mı ?

	K. 28
Evet	1 <input type="checkbox"/>
Hayır	2 <input type="checkbox"/>

S.12 Şimdi size çalışan personelin özelliklerini tanımlayıcı bazı sıfatlar okuyacağım. Kendi işyerinizi düşünerek bunların daha çok kadınlar için mi, yoksa erkekler için mi uygun olduğunu söyleyebilir misiniz.

	KADIN	ERKEK	HERKİSİ DE	HİÇBİRİ
Kendini geliştiren	K. 29 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
İtaatkar	K. 30 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Başarılı	K. 31 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Daha düşük ücrete razı	K. 32 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Disiplinli	K. 33 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çabuk terfi ediyor	K. 34 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çok izin kullanıyor	K. 35 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
İşyerine sadık	K. 36 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çalışkan	K. 37 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Öğrenmeye hevesli	K. 38 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Yönetici olarak disiplini sağlıyor	K. 39 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Sabırlı	K. 40 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Hakkını arayan	K. 41 1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

S.13 Firmanızda toplam kaç kişi çalışıyor?

Bunların kaç ücretli?

K. 42

K. 43

K. 44

Büyük	1 <input type="checkbox"/>
Orta	2 <input type="checkbox"/>
Küçük	3 <input type="checkbox"/>

S.14 Firmanızda çalışan personelle ilgili kayıtları nasıl tutuyorsunuz?

	K. 45
Bilgisayarda	1 <input type="checkbox"/>
Defterde	2 <input type="checkbox"/>
Kayıt tutulmuyor	3 <input type="checkbox"/>

S.15 Çalışanlar sendikali mi?

K. 46
Evet 1

Sendikanın adı:

Hayır 2

Konfederasyon:

S.16 Son olarak işyerinde çalışanlarla ilgili bazı bilgileri almak istiyorum. Konu ile ilgili bir yetkili bana bu konuda yardımcı olursa son derece sevinirim.

Ekteki formu doldurun. Formu ne şekilde doldurduğunuzu aşağıya ayrıntılı biçimde yazınız.

(Kayıtlar nasıl tutulmuştu, size kim yardım etti, hangi bilgileri aldınız, hangilerini alamadınız vb.)

Personel bilgileri görüşme sırasında alınamadıysa;

Bilgilerin alınacağı tarih:

İlişki kurulacak kişi:

Anketörün Adı Soyadı:

Tarih: / / 1997

TRİO
ARAŞTIRMA VE TANITIM
HİZMETLERİ LTD.ŞTİ.
Ulus Mh.Öztopuz Cd.
Yamaç Apt. N.2/1
Etiler / İSTANBUL

KADIN İŞGÜCÜNE MUHTEMEL TALEP

Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü

İyi günler, TC Başbakanlık'a bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü adına " Gelecekte Kadın İşgücüne Muhtemel Talep " konulu bir araştırma yürütmekteyiz. Size firmanızla ilgili bazı sorular soracağım. Vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler.

Sektör :

K.5
Hazır giyim 1 K.6
Penye 1
Kumaş 2
Örme 3
Tekstil 2 K.7
İplik sanayi 1
Dokuma sanayi 2
Örme sanayi 3
Boya, apre ve empirme san. 4

İl :

K.8
İstanbul 1
İzmir 2

Adres:

(Yazınız)

Firma adı:

Telefon:

Görüşülen yetkilinin adı :

(Yazınız)

Pozisyonu :

K.9
Sahibi 1
Genel Müdür 2
Genel Müdür Yardımcısı 3
İnsan Kaynakları Müdürü 4
Personel Müdürü 5

Cinsiyeti:

K.10
Kadın 1
Erkek 2

Diğer

(Yazınız)

S.1 Firmanız kaç yıldır bu alanda faaliyet gösteriyor ? K.11 yıl

(Yazınız)

S.2 Şirketinizin sermaye durumu nedir ?

K.12
Tamamen yerli 1
Yabancı ortaklı 2
Tamamen yabancı 3

S.3 Yurtdışı yatırımınız var mı ?

K.13
Evet 1
Hayır 2

S.4 İhracat yapıyor musunuz? Evet ise; Geçtiğimiz yıl satışlarınız içinde ihracatın payı ne kadardı?

K.14
İhracat yapıyor 1
İhracat yapmıyor 2

K.15 %

(Yazınız)

S.5 Üretimizin bütün aşamaları bu fabrikada/atölyede mi yapıyor, yoksa dışarı iş veriyor musunuz ?

		K.16			
Tamamı burada üretiliyor	1	<input type="checkbox"/>			
Dışarı veriyoruz	2	<input type="checkbox"/>			
Dışarı veriyor ise ;		a) Nereye veriyorsunuz ?		b) Sizin işiniz için kaç kişi çalışıyor ?	
				K.17	
Evlere veriyoruz	1	<input type="checkbox"/>	K.18	kişi
Başka atölyeye veriyoruz	2	<input type="checkbox"/>	K.19	kişi
c) Üretimizin %kaçını (değer olarak) dışarı veriyorsunuz ?					
K.20 %					

S.6 Sektörünüzdeki teknoloji düzeyini değerlendirecek olursanız sizin firmanızın kullandığı teknoloji Türkiye'deki ve dünyadaki benzer iş yapan firmalara göre ne seviyede?

	Türkiye	Dünya	
	K.21	K.22	
İleri	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	(Program kartlı ve bilgisayarlı üretim)
Orta	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	
Geri	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	

S.7 Önümüzdeki on yıl içinde firmanızın kapasitesini artırmayı düşünüyor musunuz ?

	K.23
Evet	1 <input type="checkbox"/>
Hayır	2 <input type="checkbox"/>
Bilmiyorum	3 <input type="checkbox"/>

S.8 Önümüzdeki on yıl içinde kullandığınız teknolojiyi yenilemeyi düşünüyor musunuz ?

	K.24	
Evet	1 <input type="checkbox"/>	→ Evet ise ;
Hayır	2 <input type="checkbox"/>	
Bilmiyorum	3 <input type="checkbox"/>	
		Teknoloji yatırımlarınızın istihdam üzerindeki etkisi ne olacak ?
		K.25
		İstihdam azalacak
		1 <input type="checkbox"/>
		İstihdam artacak
		2 <input type="checkbox"/>
		İstihdam aynı kalacak
		3 <input type="checkbox"/>

S.9 Firmanızda geçici personel çalıştırıyor musunuz?

	K.26	
Evet	1 <input type="checkbox"/>	→ Evet ise; Kaç kişi ?
Hayır	2 <input type="checkbox"/>	
		K.27
		(Yazınız)

S.10 Geçtiğimiz yıl eleman aradığınız zaman daha çok kadınlar mı müracaat etti , yoksa erkekler mi?

	K.28
Eleman aramadık	1 <input type="checkbox"/>
Kadınlar	2 <input type="checkbox"/>
Erkekler	3 <input type="checkbox"/>
Eşit, fark etmiyor	4 <input type="checkbox"/>

S.11 Bazı elemanlar için esnek çalışma saatleri sizin firmanızın çalışma düzenine uygun mu?
(Haftanın belirli günleri veya günün belirli saatleri çalışma)

K.29
Evet 1 → Devam edin
Hayır 2 → S.12'ye geçin

Evet! Şu anda böyle bir uygulamanız var mı?

K.30
Evet 1 → Evet ise : Daha çok kimleri bu şekilde istihdam ediyorsunuz?
Hayır 2 → Hayır ise : Gelecekte böyle bir uygulamaya geçmeyi düşünüyor musunuz?

K.31
12-15 yaş arası kızlar 1
12-15 yaş arası oğlanlar 2
16-20 yaş arası genç kızlar 3
16-20 yaş arası genç erkekler 4
Yetişkin kadınlar 5
Yetişkin erkekler 6
Diğer
(Yazınız)

Evet 1 → Evet ise : Daha çok kimleri bu şekilde istihdam etmeyi düşünüyorsunuz?
Hayır 2

K.33
12-15 yaş arası kızlar 1
12-15 yaş arası oğlanlar 2
16-20 yaş arası genç kızlar 3
16-20 yaş arası genç erkekler 4
Yetişkin kadınlar 5
Yetişkin erkekler 6
Diğer
(Yazınız)

S.12 Sizin tahmininize göre gelecek on yıl içinde firmanızda kadın çalışan oranı artacak mı, azalacak mı, yoksa aynı mı kalacak?

K.34
Artacak 1
Azalacak 2
Aynı kalacak 3

Nedenlerini söyler misiniz?

K.35

S.13 İşletmenizde daha fazla kadın istihdam etmeniz için kadınların hangi niteliklere sahip olması lazım?

Yönetici düzeyinde: K.36

Diğer işlerde: K.37

S.14 Sizin tahmininize göre gelecek on yıl içinde sektörün ve sizin firmanızın durumu ne olacak?

	SEKTÖR K.38	FİRMANIZ K.39
Daha iyi olacak	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Değişmeyecek	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Daha kötü olacak	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Fikri yok	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

S.15 İşyerinizde kreş var mı ?

K.40
 Evet 1
 Hayır 2

S.16 Şimdi size çalışan personelin özelliklerini tanımlayıcı bazı sıfatlar okuyacağım. Kendi işyerinizi düşünerek bunların daha çok kadınlar için mi, yoksa erkekler için mi uygun olduğunu söyleyebilir misiniz?

		KADIN	ERKEK	HERİKİSİ DE	HİÇBİRİ
Kendini geliştiren	K.41	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
İtaatkar	K.42	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Başarılı	K.43	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Daha düşük ücrete razı	K.44	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Disiplinli	K.45	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çabuk terfi ediyor	K.46	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çok izin kullanıyor	K.47	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
İşyerine sadık	K.48	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çalışkan	K.49	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Öğrenmeye hevesli	K.50	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Yönetici olarak disiplini sağlıyor	K.51	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Sabırlı	K.52	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Hakkını arayan	K.53	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

S.17 Firmanızda toplam kaç kişi çalışıyor?

Bunların kaç ücretli?

K.56

K.54

K.55

Büyük 1
 Orta 2
 Küçük 3

S.18 Firmanızda çalışan personelle ilgili kayıtları nasıl tutuyorsunuz?

K.57

Bilgisayarda 1
 Defterde 2
 Kayıt tutulmuyor 3

S.19 Çalışanlar sendikali mi?

K.58

Evet 1

Sendikanın adı:

Hayır 2

Konfederasyon:

S.20 Son olarak işyerinizde çalışanlar ile ilgili bazı bilgiler almak istiyorum. Konu ile ilgili bir yetkili bana bu konuda yardımcı olursa son derece sevinirim.

Ekteki formu doldurun. Formu ne şekilde doldurduğunuzu aşağıya ayrıntılı biçimde yazınız.

(Kayıtlar nasıl tutulmuştu, size kim yardım etti, hangi bilgileri aldınız, hangilerini alamadınız vb.)

Personel bilgileri görüşme sırasında alınamadıysa;

Bilgilerin alınacağı tarih:

İlişki kurulacak kişi:

Anketörün Adı Soyadı:

Tarih: / / 1997

TRIO
 ARAŞTIRMA VE TANITIM
 HİZMETLERİ LTD.ŞTİ.
 Ulus Mh. Öztopuz Cd.
 Yamaç Apt. N.2/1
 Etiler / İSTANBUL

KADIN İŞGÜCÜNE MUHTEMEL TALEP

Turizm Sektörü

İyi günler, TC Başbakanlık'a bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü adına "Gelecekte Kadın İşgücüne Muhtemel Talep" konulu bir araştırma yürütmekteyiz. Size firmanızla ilgili bazı sorular soracağım. Vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Yardımlarınız için şimdiden teşekkürler.

Sektör :

Turizm (Konaklama)

	K. 5		K. 6
BÜYÜK	1 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/>
Tatil köyü			2 <input type="checkbox"/>
5 yıldızlı otel			3 <input type="checkbox"/>
4 yıldızlı otel			
ORTA	2 <input type="checkbox"/>		4 <input type="checkbox"/>
3 yıldızlı otel			6 <input type="checkbox"/>
2 yıldızlı otel			6 <input type="checkbox"/>
1. sınıf motel			7 <input type="checkbox"/>
Otel belgeli tesis			8 <input type="checkbox"/>
Apart otel			
KÜÇÜK	3 <input type="checkbox"/>		9 <input type="checkbox"/>
1 yıldızlı otel			A <input type="checkbox"/>
Yıldızsız otel, hotel			B <input type="checkbox"/>
2. sınıf motel			
Pansiyon			
Diğer			

(Yazınız)

İl :

	K. 7
İstanbul	1 <input type="checkbox"/>
Antalya	2 <input type="checkbox"/>

Adres:

.....

 (Yazınız)

Firma adı :

(Yazınız)

Telefon:

Görüşülen yetkilinin adı :

(Yazınız)

Pozisyonu :

	K. 8
Sahibi	1 <input type="checkbox"/>
Genel Müdür	2 <input type="checkbox"/>
Genel Müdür Yardımcısı	3 <input type="checkbox"/>
İnsan Kaynakları Müdürü	4 <input type="checkbox"/>
Personel Müdürü	5 <input type="checkbox"/>

Cinsiyeti: K. 9

Kadın	1 <input type="checkbox"/>
Erkek	2 <input type="checkbox"/>

Diğer

(Yazınız)

S.1 Firmanız kaç yıldır bu alanda faaliyet gösteriyor ? K. 10 yıl

(Yazınız)

S.2 Şirketinizin sermaye durumu nedir ?

	K. 11
Tamamen yerli	1 <input type="checkbox"/>
Yabancı ortaklı	2 <input type="checkbox"/>
Tamamen yabancı	3 <input type="checkbox"/>

S.3 Yurt dışında yatırımınız var mı?

	K. 12
Evet	1 <input type="checkbox"/>
Hayır	2 <input type="checkbox"/>

S.4 Firmanız yılın kaç ayında faal ? K. 13
(Yazınız)

S.5 Eğer firma yılın 12 ayı faal değilse sorun :
Personelin % kaçını devamlı çalışıyor? K. 14 %
(Yazınız)

S.6 İleriye dönük olarak mutfakta, temizlikte, serviste otomasyona yönelik yatırım düşünüyor musunuz ?
(örneğin bulaşık makinası, içecek otomatı, vb.)

Evet K. 15
Hayır

1 → Evet ise: Bunun istihdam üzerindeki etkisi ne olacak?
2

K. 16
Azalacak 1
Artacak 2
Aynı kalacak 3

S.7 Geçtiğimiz yıl eleman aradığınız zaman daha çok kadınlar mı müracaat etti, yoksa erkekler mi?

K. 17
Eleman aramadık 1
Kadınlar 2
Erkekler 3
Eşit, fark etmiyor 4

S.8 Bazı elemanlar için esnek çalışma saatleri sizin firmanızın çalışma düzenine uygun mu?
(Haftanın belirli günleri veya günün belirli saatleri çalışma)

K. 18
Evet 1 → Devam edin
Hayır 2 → S.9'a geçin

Evet ise: Şu anda böyle bir uygulamanız var mı ?

K. 19
Evet 1 → Evet ise: Daha çok kimleri bu şekilde istihdam ediyorsunuz?
Hayır 2

K. 20
Kadınlar 1
Erkekler 2
Öğrenciler 3
Diğer:

→ Hayır ise: Gelecekte böyle bir uygulamaya geçmeyi düşünüyor musunuz ?

K. 21
Evet 1 → Evet ise: Daha çok kimleri bu şekilde istihdam
Hayır 2 etmeyi düşünüyorsunuz ?

K. 22
Kadınlar 1
Erkekler 2
Öğrenciler 3
Diğer:

(Yazınız)

S.9 Sizin tahmininize göre gelecek on yıl içinde firmanızda kadın çalışan oranı artacak mı, azalacak mı, yoksa aynı mı kalacak?

K. 23
Artacak 1
Azalacak 2
Aynı kalacak 3

Nedenlerini söyler misiniz ? K. 24

S.10 İşletmenizde daha fazla kadın istihdam etmeniz için kadınların hangi niteliklere sahip olması lazım?

Yönetici düzeyinde: K. 25

Diğer işlerde: K. 26

S.11 Sizin tahmininize göre gelecek on yıl içinde sektörün ve sizin firmanızın durumu ne olacak?

	SEKTÖR K. 27	FİRMANIZ K. 28
Daha iyi olacak	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Değişmeyecek	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Daha kötü olacak	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Fikri yok	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

S.12 İşyerinizde kreş var mı ?

	K. 29
Evet	1 <input type="checkbox"/>
Hayır	2 <input type="checkbox"/>

S.13 Şimdi size çalışan personelin özelliklerini tanımlayıcı bazı sıfatlar okuyacağım. Kendi işyerinizi düşünerek bunların daha çok kadınlar için mi, yoksa erkekler için mi uygun olduğunu söyleyebilir misiniz .

		KADIN	ERKEK	HERİKİSİ DE	HİÇBİRİ
Kendini geliştiren	K. 30	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
İtaatkar	K. 31	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Başarılı	K. 32	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Daha düşük ücrete razı	K. 33	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Disiplinli	K. 34	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çabuk terfi ediyor	K. 35	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çok izin kullanıyor	K. 36	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
İşyerine sadık	K. 37	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Çalışkan	K. 38	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Öğrenmeye hevesli	K. 39	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Yönetici olarak disiplini sağlıyor	K. 40	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Sabırlı	K. 41	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
Hakkını arayan	K. 42	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

S.14 Firmanızda toplam kaç kişi çalışıyor? Bunların kaç ücretli?

K.43

K.44

S.15 Firmanızda çalışan personelle ilgili kayıtları nasıl tutuyorsunuz?

	K. 45
Bilgisayarda	1 <input type="checkbox"/>
Defterde	2 <input type="checkbox"/>
Kayıt tutulmuyor	3 <input type="checkbox"/>

S.16 Çalışanlar sendikalı mı?

Evet 1 Sendikanın adı:

Hayır 2 Konfederasyon:

S.17 Son olarak işyerinizde çalışanlar ile ilgili bazı bilgileri almak istiyorum. Konu ile ilgili bir yetkili bana bu konuda yardımcı olursa son derece sevinirim.

Ekteki formu doldurun. Formu ne şekilde doldurduğunuzu aşağıya ayrıntılı biçimde yazınız.

(Kayıtlar nasıl tutulmuştu, size kim yardım etti, hangi bilgileri aldınız, hangilerini alamadınız vb.)

Personel bilgileri görüşme sırasında alınmadıysa;

Bilgilerin alınacağı tarih:

İlişki kurulacak kişi:

Anketörün Adı Soyadı:

Tarih: / / 1997

EK 2: EKONOMİK MODELLERİN TAHMİNLERİNDE KULLANILAN DEĞİŞKENLERİN LİSTESİ

I. BANKACILIK - SİGORTA SEKTÖRÜ (toplam 32 değişken)

Bağımlı Değişken İçin:

4 aday sayısal değişken (MAİ, Strober-Arnold, Gini, Erkek Başına Kadın Çalışan Oranı)

Bağımsız (Açıklayıcı) Değişken İçin:

28 aday değişkenin açıklamaları aşağıdadır:

- **Ölçek:** 3 ayrı kategorik değişken (büyük ölçek (BÖ), orta ölçek (OÖ), küçük ölçek (KÖ); 1 sayısal değişken (toplam çalışan sayısı)
- **İl:** 1 kategorik değişken: (Genel müdürlüğü İstanbul'dakiler için 1, diğerleri için 0 değeri alır)
- **İşletme Yaşı:** 1 sayısal değişken (birimi yıl)
- **Yabancı Ortaklık Durumu:** 3 kategorik değişken (tamamen yerli, yabancı ortaklı, tamamen yabancı)
- **Yurtdışına yatırım durumu:** 1 kategorik değişken (yurtdışında yatırımı olanlar için 1, diğerleri için 0 değerini alır)
- **Teknoloji düzeyi:** Türkiye için 3 kategorik değişken (İşveren görüşü: Türkiye'ye göre geri, orta, ileri); Dünya için 3 kategorik değişken (İşveren görüşü: Dünyaya göre geri, orta, ileri); 1 kategorik değişken (bilgisayar kayıt ortamı varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **Kreşin varlığı:** 1 kategorik değişken (kreş varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **Esnek çalışma organizasyonu:** 1 kategorik değişken (esnek çalışma varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **İşletmede çalışan ücretli oranı:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların yaş ortalaması:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların kıdem ortalaması:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların görelî yaş ortalaması:** 1 sayısal değişken (kadınların ortalama yaşının erkeklerin ortalama yaşına oranı)
- **Kadınların görelî kıdem ortalaması:** 1 sayısal değişken (kadınların ortalama kıdeminin erkeklerin ortalama kıdemine oranı)
- **Toplam kadın çalışan sayısı:** 1 sayısal değişken
- **Çalışanlar içinde kadın oranı:** 1 sayısal değişken (KPAY)
- **İşveren tutumu:** 2 sayısal değişken (üst yöneticiler arasında kadınların oranı (KAÜY), üst ve orta kademe yöneticiler arasında kadınların oranı)

II. TEKSTİL-GİYİM SEKTÖRÜ (toplam 37 değişken)

Bağımlı Değişken İçin:

4 aday sayısal değişken (MAİ, Strober-Arnold, Gini, Erkek Başına Kadın Çalışan Oranı)

Bağımsız (Açıklayıcı) Değişken İçin:

33 aday değişkenin açıklamaları aşağıdadır:

- **Alt sektör:** 1kategorik değişken (giyim için 1, tekstil için 0 değerini alır);
- **İhracat durumu:** 1 kategorik değişken (ihracat yapanlar için 1, diğerleri için 0 değerini alır); 1 sayısal değişken (satışlar içinde ihracatın yüzde payı)
- **Üretim yeri:** 1 kategorik değişken (fabrika için 1, dışarısı için 0 değerini alır); 1 sayısal değişken (fabrika dışındaki üretimin toplam üretim içindeki yüzde payı).
- **Ölçek:** 3 ayrı kategorik değişken (büyük ölçek, orta ölçek, küçük ölçek); 1 sayısal değişken (toplam çalışan sayısı)
- **İl:** 1 kategorik değişken (İstanbul'dakiler için 1, diğerleri için 0 değeri alır);
- **İşletme yaşı:** 1 sayısal değişken (birimi yıl)

- **Yabancı ortaklık durumu:** 3 kategorik değişken (tamamen yerli, yabancı ortaklı, tamamen yabancı).
- **Yurtdışında yatırım durumu:** 1 kategorik değişken (yurtdışında yatırımı olanlar için 1, diğerleri için 0 değeri alır)
- **Teknoloji düzeyi:** Türkiye için 3 kategorik değişken (işveren görüşü: Türkiye'ye göre geri, orta, ileri); Dünya için 3 kategorik değişken (işveren görüşü: Dünya'ya göre geri, orta, ileri); 1 kategorik değişken (bilgisayar kayıt ortamı varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **Kreşin varlığı:** 1 kategorik değişken (kreş varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **Esnek çalışma organizasyonu:** 1 kategorik değişken (esnek çalışma varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **İşletmede çalışan ücretli oranı:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların yaş ortalaması:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların kıdem ortalaması:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların görece yaş ortalaması:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların görece kıdem ortalaması:** 1 sayısal değişken (kadınların ortalama kıdeminin erkeklerin ortalama kıdemine oranı)
- **Toplam kadın çalışan sayısı:** 1 sayısal değişken
- **Çalışanlar içinde kadın oranı:** 1 sayısal değişken
- **İşveren tutumu:** 2 sayısal değişken (üst yöneticiler içindeki kadınların oranı; üst ve orta kademe yöneticiler içindeki kadınların oranı)

III. TURİZM SEKTÖRÜ (toplam 26 değişken)

Bağımlı Değişken İçin:

4 aday sayısal değişken (MAİ, Strober-Arnold, Gini, Erkek Başına Kadın Çalışan Oranı)

Bağımsız (Açıklayıcı) Değişkenler İçin:

22 aday değişkenin açıklamaları aşağıdadır:

- **Ölçek:** 3 ayrı kategorik değişken (büyük ölçek, orta ölçek, küçük ölçek)
1 sayısal değişken (toplam çalışan sayısı)
- **İl:** 1 kategorik değişken (İstanbul'dakiler için 1, diğerleri için 0 değerini alır)
- **İşletme yaşı:** 1 sayısal değişken (birimi yıl)
- **Yabancı ortaklık durumu:** 3 kategorik değişken (tamamen yerli, yabancı ortaklı, tamamen yabancı)
- **Yurtdışında yatırım durumu:** 1 kategorik değişken (yurtdışında yatırımı olanlar için 1, diğerleri için 0 değerleri alır)
- **Teknoloji düzeyi:** 1 kategorik değişken (bilgisayar kayıt ortamı varsa 1, yoksa 0 değeri alır)
- **Kreşin varlığı:** 1 kategorik değişken (kreş varsa 1, yoksa 0 değeri alır)
- **Esnek çalışma organizasyonu:** 1 kategorik değişken (esnek çalışma varsa 1, yoksa 0 değeri alır).
- **İşletmede çalışan ücretli oranı:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların yaş ortalaması:** 1 sayısal değişken
- **Kadınların kıdem ortalaması:** 1 sayısal değişken (kadınların ortalama kıdeminin erkeklerin ortalama kıdemine oranı)
- **Kadınların görece yaş ortalaması:** 1 sayısal değişken (kadınların ortalama yaşının erkeklerin ortalama yaşına oranı)
- **Kadınların görece kıdem ortalaması:** 1 sayısal değişken (kadınların ortalama kıdeminin erkeklerin ortalama kıdemine oranı).
- **Toplam kadın çalışan sayısı:** 1 sayısal değişken
- **Çalışanlar içinde kadın oranı:** 1 sayısal değişken
- **İşveren tutumu:** 2 sayısal değişken (üst yöneticiler içindeki kadınların oranı, üst ve orta kademe yöneticiler içindeki kadınların oranı).

EK 3: BANKACILIK – SİGORTA SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Tablo 1: Kadınların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

YILLAR	İK/GK	OK/GK	YK/GK	YLK/GK
1986	0,04	0,77	0,18	0,01
1987	0,04	0,76	0,20	0,01
1988	0,03	0,74	0,22	0,01
1989	0,04	0,72	0,23	0,01
1990	0,03	0,69	0,27	0,01
1991	0,03	0,68	0,28	0,01
1992	0,03	0,66	0,30	0,01
1993	0,02	0,65	0,32	0,01
1994	0,02	0,62	0,35	0,02
1995	0,01	0,59	0,38	0,02
1996	0,01	0,57	0,41	0,02

Tablo 2: Erkeklerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

YILLAR	İE/GE	OE/GE	YE/GE	YLE/GE
1986	0,19	0,64	0,17	0,01
1987	0,18	0,63	0,18	0,01
1988	0,18	0,63	0,18	0,01
1989	0,17	0,63	0,19	0,01
1990	0,17	0,62	0,20	0,01
1991	0,16	0,62	0,21	0,01
1992	0,15	0,62	0,21	0,01
1993	0,14	0,64	0,21	0,01
1994	0,10	0,65	0,24	0,01
1995	0,09	0,64	0,26	0,01
1996	0,07	0,62	0,29	0,02

Tablo 3: Bankacılık-Sigorta Sektöründe Kadınların Eğitim Durumu

YILLAR	GK/GT	İK/İT	OK/OT	YK/YT	YLK/YLT	İK/GT	OK/GT	YK/GT	YLK/GT
1980	0,35	-	-	-	-	-	-	-	-
1981	0,35	-	-	-	-	-	-	-	-
1982	0,34	-	-	-	-	-	-	-	-
1983	0,34	-	-	-	-	-	-	-	-
1984	0,33	-	-	-	-	-	-	-	-
1985	0,34	-	-	-	-	-	-	-	-
1986	0,33	0,10	0,38	0,35	0,32	0,01	0,26	0,06	0,00
1987	0,33	0,09	0,37	0,36	0,32	0,01	0,25	0,07	0,00
1988	0,34	0,09	0,38	0,38	0,33	0,01	0,25	0,07	0,00
1989	0,34	0,10	0,37	0,38	0,39	0,01	0,25	0,08	0,00
1990	0,36	0,10	0,38	0,42	0,37	0,01	0,25	0,09	0,00
1991	0,36	0,09	0,38	0,43	0,39	0,01	0,24	0,10	0,00
1992	0,36	0,09	0,38	0,44	0,38	0,01	0,24	0,11	0,00
1993	0,37	0,09	0,37	0,46	0,39	0,01	0,24	0,12	0,01
1994	0,36	0,08	0,35	0,46	0,41	0,01	0,22	0,13	0,01
1995	0,37	0,06	0,35	0,46	0,43	0,00	0,22	0,14	0,01
1996	0,38	0,06	0,36	0,46	0,42	0,00	0,22	0,15	0,01

**EK 4: MESLEK AYRIMI İNDEKSİ VE KADIN İŞGÜCÜ TALEBİ
MODEL TAHMİNLERİ**

Tablo 1: Bankacılık-Sigorta Sektörü Denklemleri

a) Bağımlı Değişken: MAİ (Meslek Ayrımı İndeksi) Gözlem Sayısı: 27 Heteroskedastisite düzeltildi				
Değişken	Katsayı	Std.hata	t-değeri	Olasılık
C	13.77295	5.032122	2.737008	0.0117
KAÜY	-0.319868	0.116787	-2.738901	0.0117
KPAY	0.415568	0.130755	3.178219	0.0042
KÖ	5.701889	2.366175	2.409749	0.0244
R ²	0.520301	MAİ ortalaması		30.88519
R ⁻²	0.457732	MAİ std. hatası		9.569812
Regresyonun std.hatası	7.047102	F-değeri		8.315578
Hata kareleri toplamı	1142.218	Olasılık		0.000633
Log-benzerlik	-88.86736			
Durbin-Watson	1.571211			
Bağımlı Değişken: LTK (Kadın İstihdamı) Gözlem Sayısı: 27 Heteroskedastisite düzeltildi				
Değişken	Katsayı	Std.hata	t-değeri	Olasılık
C	4.916103	1.008717	4.873619	0.0001
MAİ	-0.076770	0.026818	-2.862646	0.0088
BKAY	2.552591	0.728293	3.504894	0.0019
ANK	3.260240	0.365777	8.913179	0.0000
R ²	0.373930	LTK ortalaması		5.029302
R ⁻²	0.292269	LTK std. hatası		1.953390
Regresyonun std.hatası	1.643324	F-değeri		4.579037
Hata kareleri toplamı	62.11181	Olasılık		0.011771
Log-benzerlik	-49.55818			
Durbin-Watson	1.878530			

Tablo 2: Tekstil-Giyim Sektörü Modeli

Yöntem: İki Aşamalı En Küçük Kareler				
Araç Değişkenler: İHRP, İST, TÇAL, BKAY, C				
Değişken	Katsayı	Std.hata	t-değeri	Olasılık
C (1) (C)	63.10075	5.475790	11.52359	0.0000
C (2) (İHRP)	-0.125980	0.058172	-2.165647	0.0316
C (4) (TÇAL)	-0.022015	0.007020	-3.135862	0.0020
C (5) (İST)	-14.06225	5.925436	-2.373200	0.0186
C (6) (C)	4.868208	0.828275	5.877528	0.0000
C (7) (MAİ)	0.063022	0.015734	-4.005336	0.0001
C (9) (BKAY)	1.116996	0.393263	2.840325	0.0050
Denklemler: $MAİ=C(1)+C(2)*İHRP+C(4)*TÇAL+C(5)*İST$				
Gözlem Sayısı: 104				
R ²	0.182219	MAİ ortalaması		46.25865
R ⁻²	0.157686	MAİ std.hatası		27.71795
Regresyonun std.hatası	25.43889	Hata kareleri toplamı		64713.71
Durbin-Watson	2.011871			
Denklemler: $LTK=C(6)+C(7)*MAİ+C(9)*BKAY$				
Gözlem sayısı: 93				
R ²	-0.070558	LTK ortalaması		2.497252
R ⁻²	-0.094348	LTK std.hatası		1.669446
Regresyonun std.hatası	1.746426	Hata kareleri toplamı		274.5004
Durbin-Watson	1.950346			

Tablo 3: Turizm Sektörü Modeli

Yöntem: İki Aşamalı En Küçük Kareler				
Araç Değişkenler: KAÜOY, KÖ, BKAY, C				
Değişken	Katsayı	Std.hata	t-değeri	Olasılık
C (1) (C)	30.65108	5.086891	6.025504	0.0000
C (2) (KAÜOY)	-0.297881	0.133533	-2.230773	0.0281
C (3) (KÖ)	42.98987	7.108936	6.047301	0.0000
C (5) (C)	1.959010	0.372592	5.257785	0.0000
C (6) (MAİ)	-0.021652	0.006335	-3.418043	0.0009
C (7) (BKAY)	1.164198	0.291441	3.994630	0.0001
Denklemler: $MAİ=C(1)+C(2)*KAÜOY+C(3)*KÖ$				
Gözlem Sayısı: 51				
R ²	0.444540	MAİ ortalaması		42.15608
R ⁻²	0.421396	MAİ std. hatası		32.49185
Regresyonun std.hatası	24.71527	Hata kareleri toplamı		29320.53
Durbin-Watson	1.916976			
Denklemler: $LTK=C(5)+C(6)*MAİ+C(7)*BKAY$				
Gözlem sayısı: 48				
R ²	0.588458	LTK ortalaması		1.566187
R ⁻²	0.570167	LTK std.hatası		1.244752
Regresyonun std.hatası	0.816080	Hata kareleri toplamı		29.96939
Durbin-Watson	1.701304			

EK 5: İSTİHDAM TABLOLARI

Tablo 1: Toplam İstihdam 1980-1995 (1,000 Kişi)

YILLAR	İSTİHDAM
1980	16.523
1981	16.664
1982	16.837
1983	17.004
1984	17.260
1985	17.547
1986	17.865
1987	18.268
1988	18.541
1989	19.048
1990	19.323
1991	19.736
1992	19.769
1993	19.804
1994	20.356
1995	20.834

Tablo 2: Kesimlere Göre Tarım-Dışı İstihdam 1980-1995 (1,000 Kişi)

YILLAR	İMALAT	TİCARET	ULAŞTIRMA	BANKACILIK	KAMU	HİZMETLER
1980	2.150	1.465	626	350	1.818	4.259
1981	2.163	1.531	640	355	1.870	4.396
1982	2.229	1.575	649	358	1.937	4.519
1983	2.304	1.624	661	360	1.991	4.636
1984	2.356	1.703	682	371	2.074	4.830
1985	2.440	1.780	705	380	2.143	5.008
1986	2.477	1.899	738	388	2.222	5.247
1987	2.552	2.044	772	414	2.308	5.538
1988	2.650	2.080	782	429	2.384	5.675
1989	2.755	2.098	833	441	2.411	5.783
1990	2.741	2.197	818	418	2.648	6.081
1991	2.851	2.220	807	431	2.581	6.039
1992	3.085	2.438	869	478	2.810	6.595
1993	2.866	2.419	922	444	2.716	6.501
1994	3.034	2.482	864	474	2.762	6.582
1995	2.936	2.570	826	430	2.769	6.595

Tablo 3:
İstihdam - GSYİH İlişkisi

GSYİH	T.İSTİHDAM
milyar TL.	1,000 kişi
50.870	16.523
53.317	16.664
54.963	16.837
57.279	17.004
61.350	17.260
63.989	17.547
68.315	17.865
75.019	18.268
76.108	18.541
77.347	19.048
84.592	19.323
84.887	19.736
90.323	19.769
97.677	19.804
91.733	20.356
99.150	20.834

Tablo 4: Sanayi İstihdamı - Katma Değer İlişkisi

SAN. KAT.D.	İSTİHDAM
milyar TL.	1,000 kişi
10.424	2.150
11.454	2.163
12.033	2.229
12.837	2.304
14.188	2.356
15.116	2.440
17.100	2.477
18.680	2.552
19.074	2.650
20.008	2.755
21.873	2.741
22.498	2.851
23.911	3.085
25.898	2.866
24.458	3.034
27.437	2.936

Tablo 5:
Hizmetler Katma Değeri

HİZ.KAT.D.	İSTİHDAM
milyar TL.	1,000 kişi
28.158	4.259
29.797	4.396
30.467	4.519
32.082	4.636
34.724	4.830
36.477	5.008
38.378	5.247
43.457	5.538
43.123	5.675
44.494	5.783
48.973	6.081
48.689	6.039
52.163	6.595
57.650	6.501
53.233	6.582
57.305	6.595

Tablo 6: Kadın İstihdamı 1988 - 1995
(1,000 Kişi)

YILLAR	KIR	KENT	TOPLAM
1988	4.502	1.107	5.609
1989	4.831	1.162	5.993
1990	4.792	1.262	6.054
1991	5.022	1.192	6.214
1992	4.635	1.392	6.027
1993	4.611	1.431	6.042
1994	4.595	1.523	6.118
1995	4.902	1.531	6.433

EK 6: İSTİHDAM TAHMİNLERİ

Tablo 1 : Toplam İstihdam Tahminleri (1997-2010) (1000 Kişi)

YILLAR	İYİMSER	KÖTÜMSER
1996	21.216	21.216
1997	21.673	21.399
1998	22.152	21.585
1999	22.654	21.775
2000	23.183	21.968
2001	23.737	22.166
2002	24.319	22.367
2003	24.931	22.573
2004	25.573	22.783
2005	26.247	22.996
2006	26.954	23.214
2007	27.697	23.437
2008	28.478	23.664
2009	29.297	23.895
2010	30.157	24.131

Tablo 2 : Tarım – Dışı İstihdam Tahminleri (1997-2010) (1000 Kişi)

YILLAR	İYİMSER	KÖTÜMSER
1996	11.604	11.604
1997	11.967	11.821
1998	12.347	12.046
1999	12.747	12.276
2000	13.167	12.514
2001	13.608	12.759
2002	14.071	13.011
2003	14.557	13.271
2004	15.067	13.539
2005	15.603	13.815
2006	16.166	14.099
2007	16.757	14.391
2008	17.377	14.692
2009	18.028	15.003
2010	18.712	15.322

Tablo 3 : İmalat Sanayi İstihdam Tahminleri (1997-2010) (1000 kişi)

YILLAR	İYİMSER	KÖTÜMSER
1996	3.161	3.161
1997	3.271	3.192
1998	3.388	3.224
1999	3.514	3.257
2000	3.649	3.290
2001	3.793	3.324
2002	3.947	3.359
2003	4.112	3.394
2004	4.289	3.430
2005	4.477	3.467
2006	4.680	3.505
2007	4.896	3.543
2008	5.127	3.582
2009	5.375	3.622
2010	5.640	3.662

Tablo 4 : Hizmetler Kesimi İstihdam Tahminleri (1997-2010) (1000 Kişi)

YILLAR	İYİMSER	KÖTÜMSER
1996	7.065	7.065
1997	7.319	7.167
1998	7.586	7.270
1999	7.867	7.376
2000	8.162	7.484
2001	8.471	7.595
2002	8.796	7.707
2003	9.137	7.822
2004	9.495	7.938
2005	9.871	8.058
2006	10.265	8.179
2007	10.680	8.303
2008	11.115	8.430
2009	11.572	8.559
2010	12.052	8.691

Tablo 5 : Kentsel Kadın İstihdamı Tahminleri (1997-2010) (1000 Kişi)

YILLAR	İYİMSER(1)	İYİMSER(2)	İYİMSER(3)	KÖTÜMS.(1)	KÖTÜMS.(2)	KÖTÜMS.(3)
1996	1.683	1.683	1.683	1.683	1.683	1.683
1997	1.735	1.915	1.915	1.714	1.891	1.714
1998	1.790	1.976	1.976	1.747	1.927	1.747
1999	1.848	2.040	2.040	1.780	1.964	1.780
2000	1.909	2.107	2.107	1.815	2.002	1.815
2001	1.973	2.177	2.177	1.850	2.041	1.850
2002	2.040	2.251	2.392	1.887	2.082	2.017
2003	2.111	2.329	2.620	1.924	2.123	2.190
2004	2.185	2.411	2.863	1.963	2.166	2.369
2005	2.262	2.496	3.121	2.003	2.210	2.556
2006	2.344	2.587	3.395	2.044	2.256	2.749
2007	2.430	2.681	3.686	2.087	2.303	2.950
2008	2.520	2.780	3.997	2.130	2.351	3.159
2009	2.614	2.885	4.327	2.175	2.400	3.376
2010	2.713	2.994	4.678	2.222	2.452	3.601

EK 7: GÖRÜŞME YAPILAN İŞLETMELERDEKİ KADIN VE ERKEKLERİN EĞİTİM VE MEDENİ DURUMA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 1: Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

TEKSTİL-GİYİM

(109 İşletme)

	KADIN					ERKEK				
	EĞ.S	İLK	ORTA	LİSE	ÜNİV.	EĞ.S	İLK	ORTA	LİSE	ÜNİV.
ÜST	0	7	8	30	65	0	48	28	58	212
%	0,00	0,20	0,56	2,01	15,19	0,00	1,47	1,36	2,57	36,05
ORTA	0	15	45	108	81	0	55	61	137	180
%	0,00	0,43	3,14	7,22	18,93	0,00	1,68	2,96	6,08	30,61
VASIFLI	15	1805	658	754	150	14	1966	1010	1453	54
%	46,88	51,50	45,95	50,43	35,05	87,50	60,05	49,03	64,46	9,18
BÜRO	0	154	227	517	132	0	119	453	462	142
%	0,00	4,39	15,85	34,58	30,84	0,00	3,63	21,99	20,50	24,15
VASIFSIZ	17	1524	494	86	0	2	1086	508	144	0
%	53,13	43,48	34,50	5,75	0,00	12,50	33,17	24,66	6,39	0,00
TOPLAM	32	3,505	1,432	1,495	428	16	3,274	2,060	2,254	588

BANKACILIK-SİGORTA

(28 İşletme)

	KADIN				ERKEK			
	İLK	ORTA	LİSE	ÜNİV.	İLK	ORTA	LİSE	ÜNİV.
ÜST	0	1	61	173	0	1	187	816
%	0,00	0,49	0,63	1,61	0,00	0,03	1,35	7,35
ORTA	1	12	991	2147	2	48	1727	3390
%	1,06	5,91	10,18	20,03	0,10	1,29	12,45	30,53
VASIFLI	6	128	8519	8381	211	1215	9512	6859
%	6,38	63,05	87,52	78,18	10,76	32,63	68,58	61,76
VASIFSIZ	87	62	163	19	1748	2460	2443	40
%	92,55	30,54	1,67	0,18	89,14	66,06	17,61	0,36
TOPLAM	94	203	9,734	10,720	1,961	3,724	13,869	11,105

TURİZM SEKTÖRÜ (51 İşletme)

	KADIN					ERKEK				
	EĞ.S	İLK	ORTA	LİSE	ÜNİV.	EĞ.S	İLK	ORTA	LİSE	ÜNİV.
ÜST	0	2	1	14	12	0	4	9	27	63
%	0,00	1,41	2,22	6,80	7,95	0,00	0,73	2,65	3,87	24,51
ORTA	0	3	0	15	25	0	8	7	42	62
%	0,00	2,11	0,00	7,28	16,56	0,00	1,47	2,06	6,02	24,12
VASIFLI	0	15	22	107	94	3	215	108	386	105
%	0,00	10,56	48,88	51,94	62,25	60,00	39,38	31,76	55,30	40,86
BÜRO	5	122	22	70	20	2	319	216	243	27
%	100,00	85,92	48,88	33,98	13,25	40,00	58,42	63,53	34,81	10,51
TOPLAM	5	142	45	206	151	5	546	340	698	257

Tablo 2: Kadın ve Erkeklerin Medeni Duruma Göre Dağılımı

BANKACILIK-SİGORTA SEKTÖRÜ

	TOPLAM	EVLİ	%	BEKAR	%
KADIN	20,780	10,325	49.69	10,455	50.31
%	41.5	31.0		62.2	
ERKEK	29,326	22,977	78.35	6,349	21.65
%	58.5	69.0		37.8	
TOPLAM	50,106	33,302		16,804	

TEKSTİL-GİYİM SEKTÖRÜ

	TOPLAM	EVLİ	%	BEKAR	%
KADIN	5,281	2,432	46.05	2,849	53.95
%	40.7	32.7		51.5	
ERKEK	7,687	5,002	65.07	2,685	34.93
%	59.3	67.3		48.5	
TOPLAM	12,968	7,434		5,534	

TURİZM SEKTÖRÜ

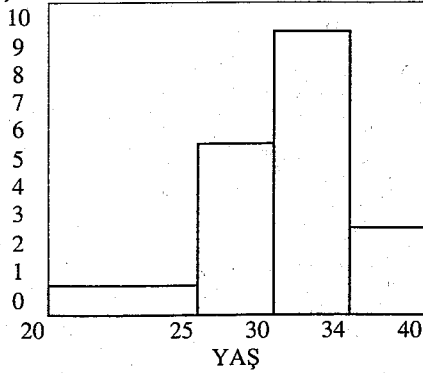
	TOPLAM	EVLİ	%	BEKAR	%
KADIN	549	231	42.08	318	57.92
%	22.9	20.1		25.6	
ERKEK	1,846	920	49.84	926	50.16
%	77.1	79.9		74.4	
TOPLAM	2,395	1,151		1,244	

**EK 8: İŞLETMELERE GÖRE KADIN/ERKEK YAŞ ORTALAMALARI, KIDEM
ORTALAMALARI
VE MESLEK AYRIMI İNDEKSLERİ**

Grafik 1: Bankacılık - Sigorta Sektöründe İşletmelere Göre Kadınların Yaş

Ortalaması Dağılımı

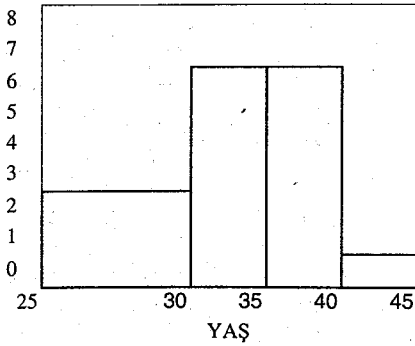
İŞLETME SAYISI



Baz	20	Std.Hata	3,6684
Ortalama	31,0315	Çarpıklık	0,5287
Medyan	30,78	Basıklık	3,0631
Maksimum	39,9	Jarque-Bera	0,9354
Minimum	24,21	Olasılık	0,6265

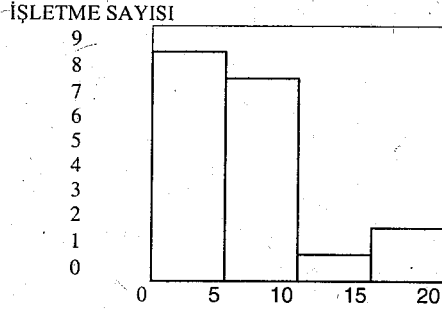
Grafik 2: Bankacılık - Sigorta Sektöründe İşletmelere Göre Erkeklerin Yaş Ortalaması Dağılımı

İŞLETME SAYISI



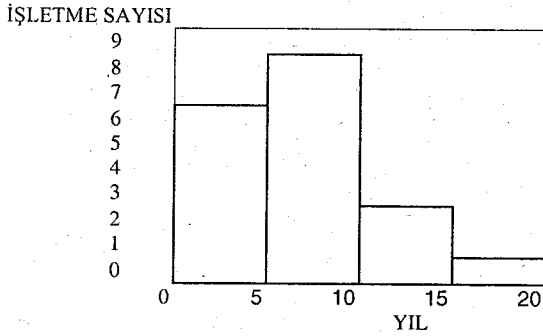
Baz	18	Std.Hata	7,8327
Ortalama	34,85	Çarpıklık	-2,51518
Medyan	34,12	Basıklık	9,7517
Maksimum	40,4	Jarque-Bera	56,1222
Minimum	26,5	Olasılık	0

Grafik 3: Bankacılık - Sigorta Sektöründe İşletmelere Göre Kadınların Kıdem Yılı Ortalaması Dağılımı



Baz	20	Std.Hata	4,5222
Ortalama	6,669	Çarpıklık	1,0749
Medyan	5,345	Basıklık	3,0808
Maksimum	16,6	Jarque-Bera	3,8571
Minimum	1,44	Olasılık	0,1454

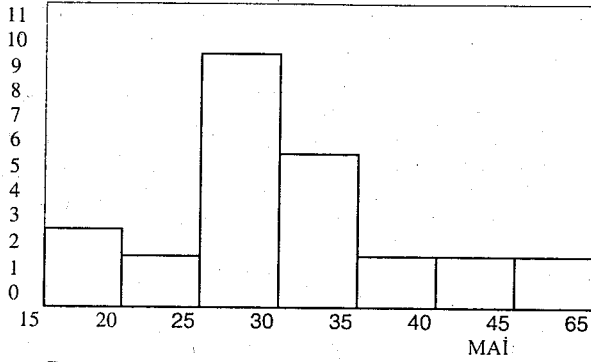
Grafik 4: Bankacılık - Sigorta Sektöründe İşletmelere Göre Erkeklerin Kıdem Yılı Ortalaması Dağılımı



Baz	20	Std.Hata	4,1762
Ortalama	7,0645	Çarpıklık	0,3922
Medyan	7,66	Basıklık	2,2062
Maksimum	15,34	Jarque-Bera	1,0378
Minimum	0,51	Olasılık	0,5952

Grafik 5: Bankacılık - Sigorta Sektöründe İşletmelere Göre Meslek Ayrımı İndeksi Dağılımı

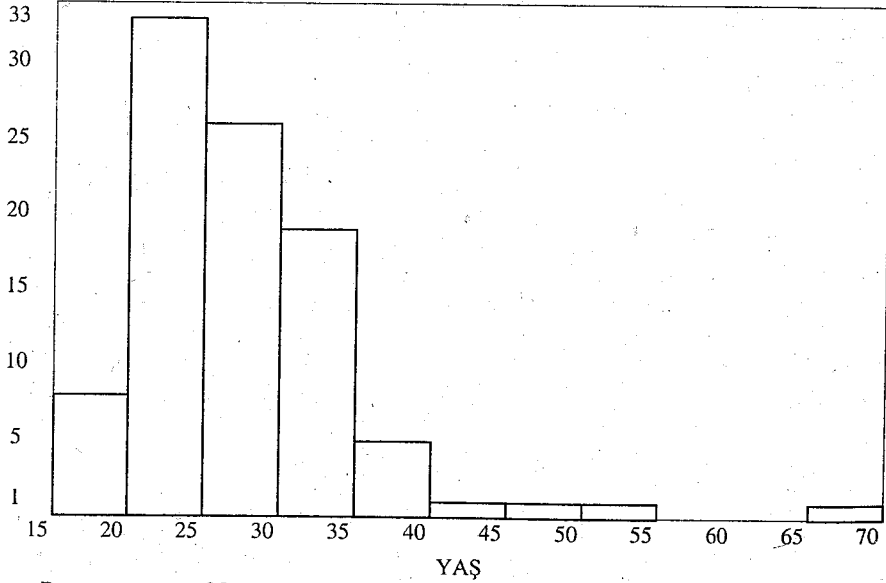
İŞLETME SAYISI



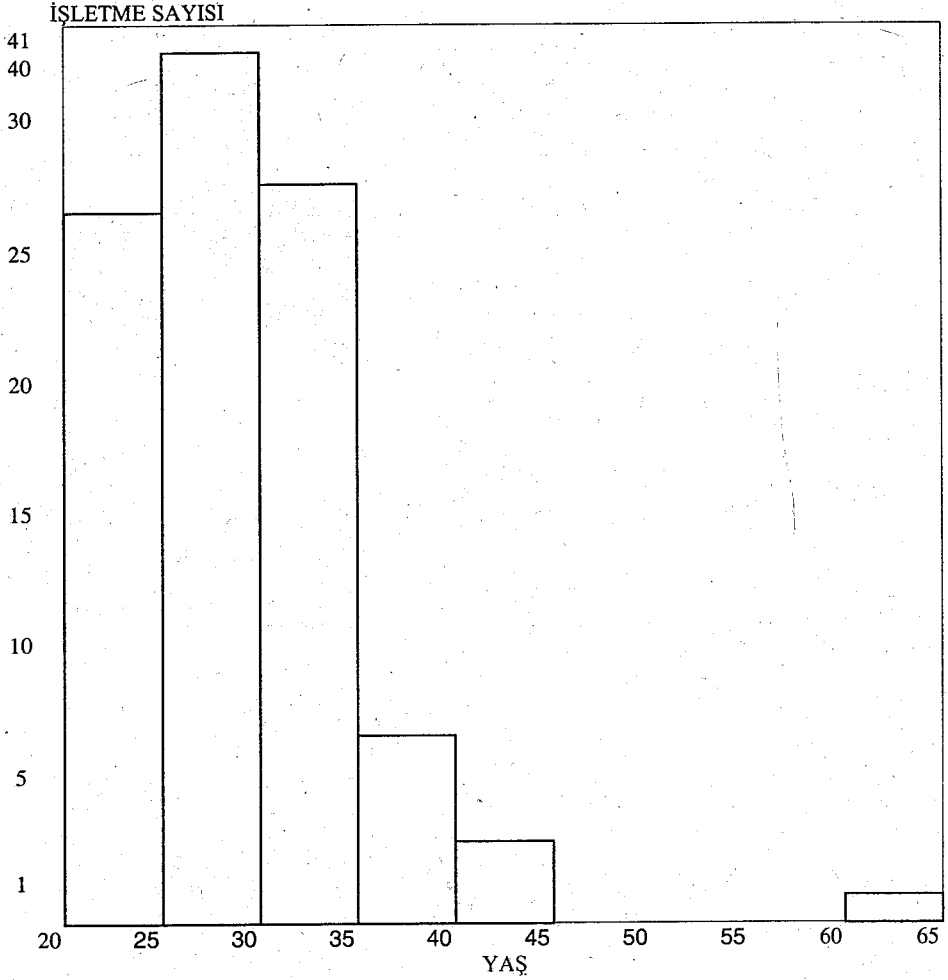
Baz	27	Std.Hata	9,5698
Ortalama	30,8852	Çarpıklık	1,2514
Medyan	29,5	Basıklık	5,2839
Maksimum	62,1	Jarque-Bera	12,91569
Minimum	17	Olasılık	0,0016

Grafik 6: Tekstil-Giyim Sektöründe İşletmelere Göre Kadınların Yaş Ortalaması Dağılımı

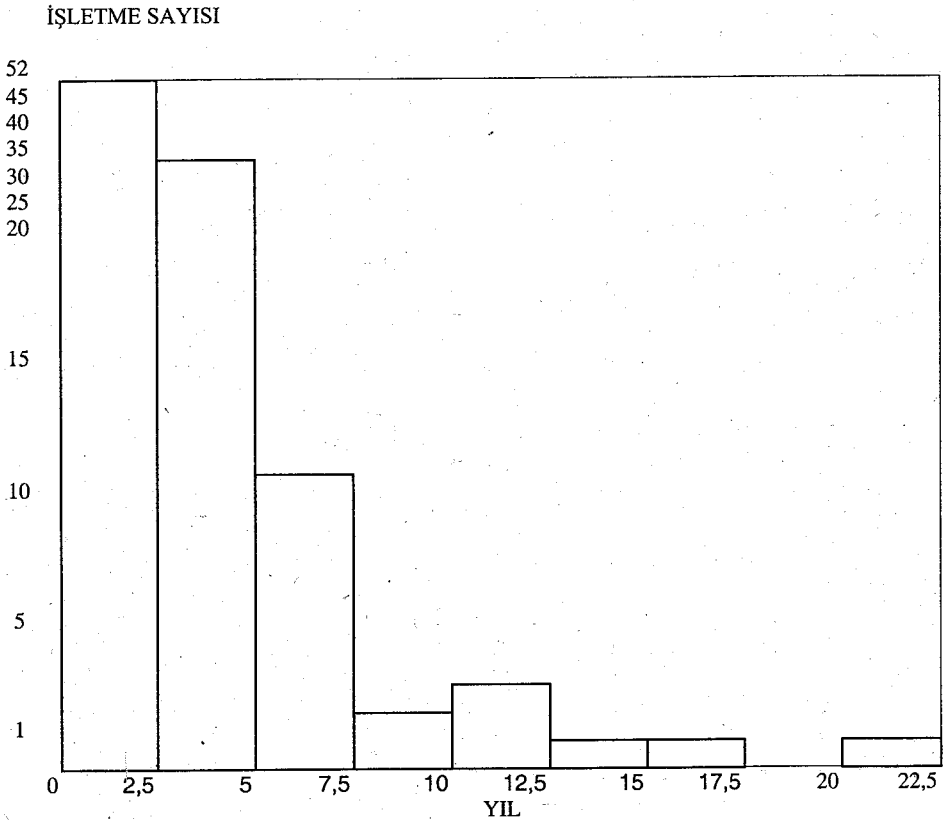
İŞLETME SAYISI



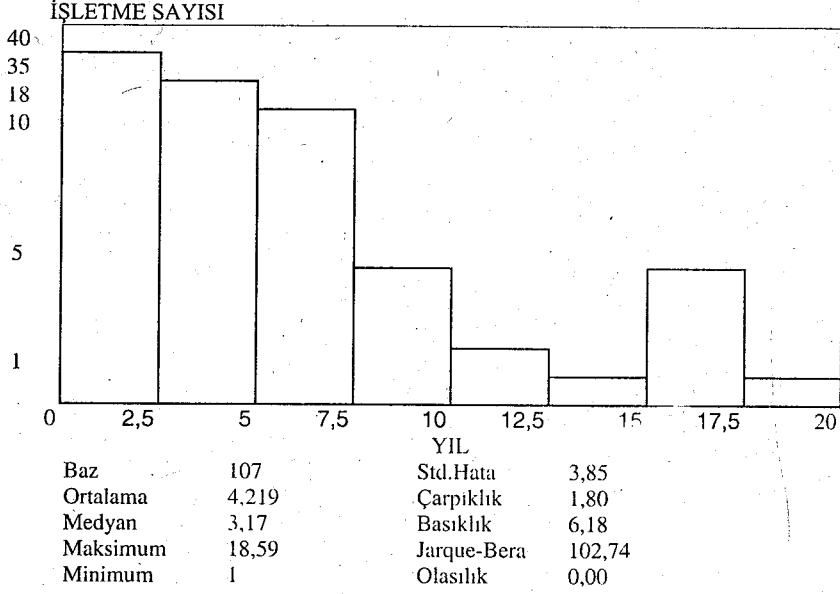
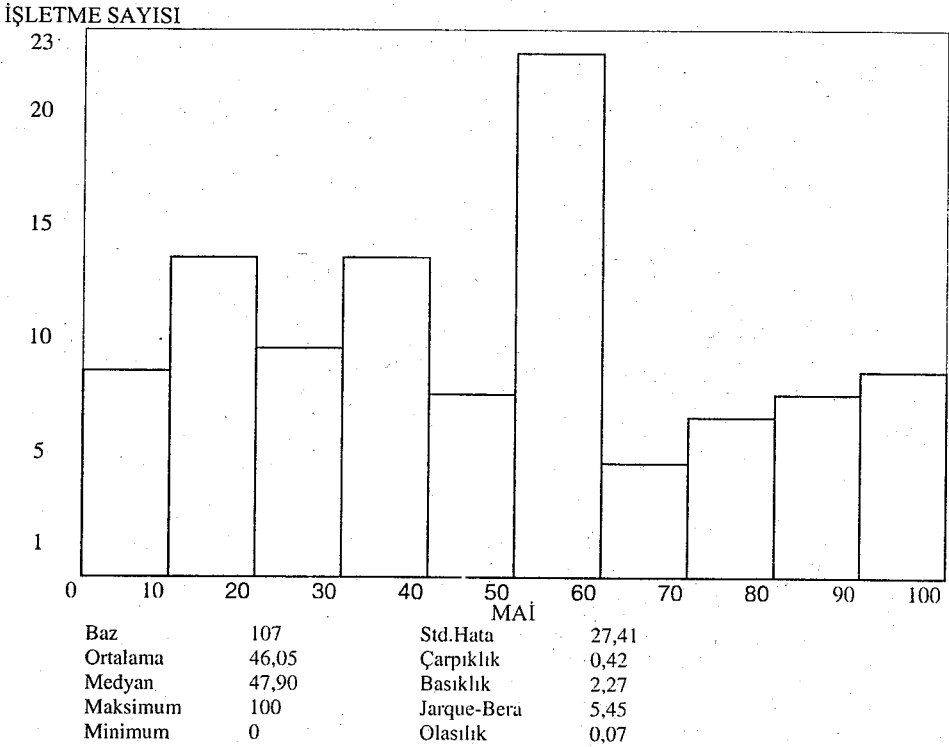
Baz	95	Std.Hata	11,023
Ortalama	27,21	Çarpıklık	-0,339
Medyan	28,65	Basıklık	5,079
Maksimum	65	Jarque-Bera	21,32
Minimum	15	Olasılık	2E-05

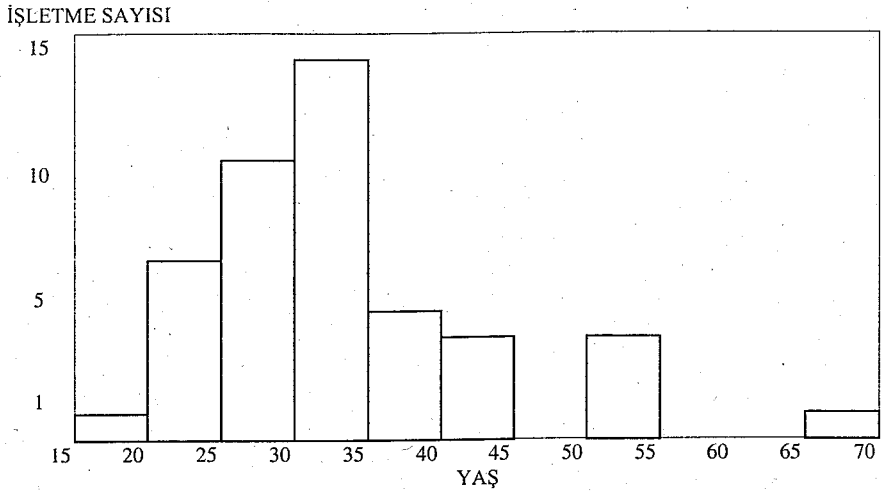
Grafik 7: Tekstil - Giyim Sektöründe İşletmelere Göre Erkeklerin Yaş Ortalaması Dağılımı

Baz	107	Std.Hata	8,19
Ortalama	27,134	Çarpıklık	-0,84
Medyan	27	Basıklık	8,56
Maksimum	60	Jarque-Bera	150,32
Minimum	20	Olasılık	0,00

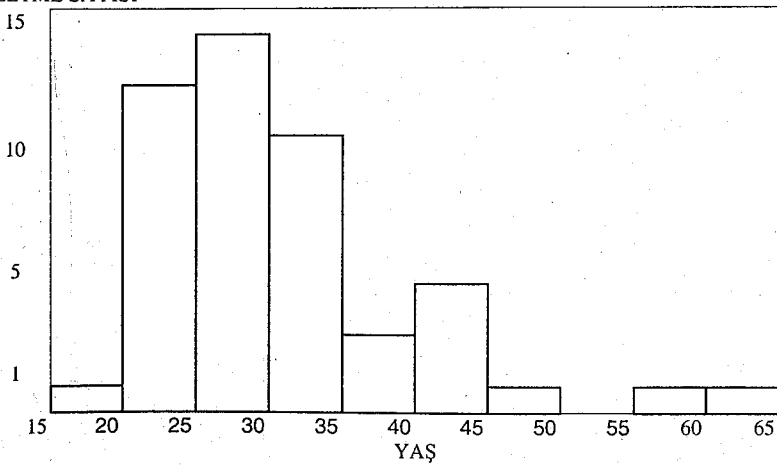
Grafik 8: Tekstil - Giyim Sektöründe İşletmelere Göre Kadınların Kıdem Yılı Ortalaması Dağılımı

Baz	107	Std.Hata	4,36
Ortalama	3,5398	Çarpıklık	3,33
Medyan	2,32	Basıklık	17,08
Maksimum	30	Jarque-Bera	1082
Minimum	1	Olasılık	0,00

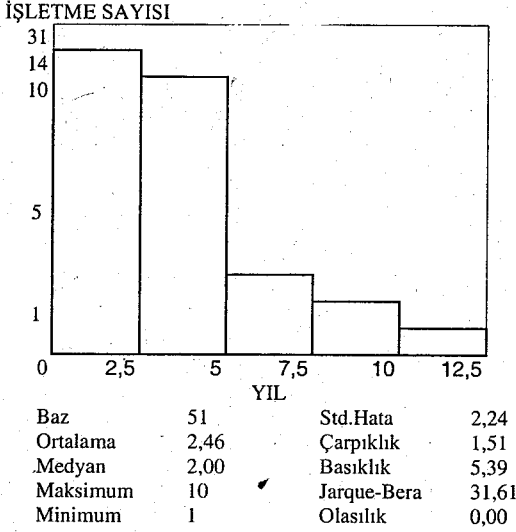
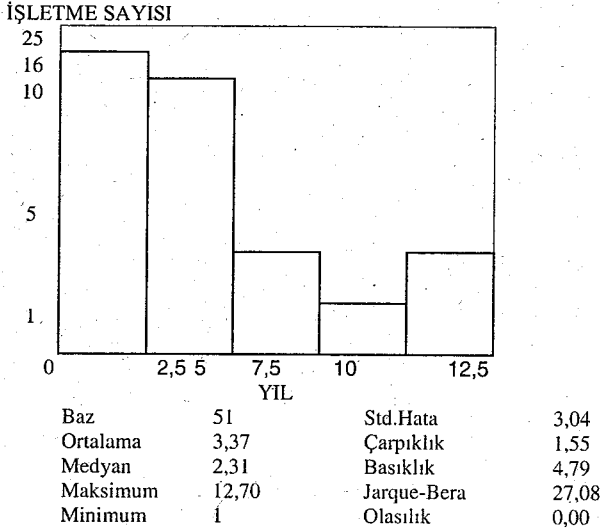
Grafik 9: Tekstil - Giyim Sektöründe İşletmelere Göre Erkeklerin Kıdem Yılı Ortalaması Dağılımı**Grafik 10:** Tekstil - Giyim Sektöründe İşletmelere Göre Meslek Ayrımı İndeksi Dağılımı

Grafik 11: Turizm Sektöründe İşletmelere Göre Kadınların Yaş Ortalaması Dağılımı

Baz	47	Std.Hata	12,81
Ortalama	33,01	Çarpıklık	-0,26
Medyan	34,56	Basıklık	4,48
Maksimum	66	Jarque-Bera	5,21
Minimum	15	Olasılık	0,07

Grafik 12: Turizm Sektöründe İşletmelere Göre Erkeklerin Yaş Ortalaması Dağılımı

Baz	51	Std.Hata	9,64
Ortalama	30,01	Çarpıklık	0,78
Medyan	29,50	Basıklık	5,97
Maksimum	60	Jarque-Bera	23,97
Minimum	15	Olasılık	0,00

Grafik 13: Turizm Sektöründe İşletmelere Göre Kadınların Kıdem Yılı Ortalaması Dağılımı**Grafik 14:** Turizm Sektöründe İşletmelere Göre Erkeklerin Kıdem Yılı Ortalaması Dağılımı

Grafik 15: Turizm Sektöründe İşletmelere Göre Meslek Ayrımı İndeksi Dağılımı

