

B Ö L Ü M
2

ÇALIŞMA YAŞAMINDA
KADIN EMEĞİNİN KULLANIMI
VE
KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ

1. KADINLAR İÇİN ‘ÇALIŞMA’NIN ANLAMI

‘Çalışma’, en genel anlamında üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin tümünü içermesi gereken bir kavramdır. Bu geniş tanımıyla kavram, bir toplumda her yaştaki kadın ve erkeklerin, her mekanda ve her türlü üretim ilişkisi içinde, kendilerinin ve başkalarının yaşamının devamı için kullanım değeri ve değişim değeri olan mal ve hizmet üretme süreçlerini anlatır.

Kadın emeğinin kullanımına yönelik bütün analizler, ‘çalışma’ kavramına dikkatle yaklaşmak zorundadır. Çünkü bu kavram, kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde, yukarıdaki geniş anlamını kaybetmiş ve neredeyse sadece piyasa için yapılan etkinlikleri anlatmak için kullanılır olmuştur. Kadınların kendilerinin ve ailelerinin yeniden üretimi için yaptıkları ve yarattıkları, kullanım değeri olduğu halde piyasaya girmeyen, dolayısıyla değişim değeri ve bunun sonucu parasal karşılığı olmayan her türlü iş, ‘çalışma’dan sayılmayıp başka adlarla nitelendirilmiştir. Böylece ‘çalışma’, hemen her zaman evin dışında gerçekleştirilen, parasal karşılık bulan, ‘görünen’, ‘değerli’, ve ‘yararlı’ eylemleri ifade eden bir anlama bürünmüştür. Çalışma böyle tanımlandığında, kadınların evde yaptıkları veya ev dışında yapılmakla beraber karşılığı ödenmeyen her türlü iş, ‘çalışma’ sayılmamakta, dolayısıyla ‘görünmemekte’, ‘değersizleştirilmekte’ ve ‘önemsizleştirilmektedir’.

Burada, böyle bir eksik tanımlama olasılığından sakınmak için kadınların yaptıkları işleri anlatmada daha kapsayıcı olduğu düşünülen ‘kadınların emek kullanımı’ kavramı tercih edilmiştir. ‘Çalışma’ kavramı, kadınların ev dışında ücretli bir işte çalışmaları anlamında kullanıldığında da, kavramın yukarıda değinilen en geniş anlamının farkında ve sınırlılıklarının bilincinde olunmuştur. Kadınların evde veya ev dışında para karşılığı yaptıkları faaliyetlere mümkün olduğunca ‘ücretli çalışma’ ve ‘istihdam’ denilerek, bunların, ücret alınmadan yerine getirilen faaliyetlerden ayırt edilmesi sağlanmıştır.

Böyle bir kavramsal netliğe ulaşıldıktan sonra artık temel ve en can alıcı birkaç soru sorulabilir: **Ücret karşılığı çalışmanın, bu çalışma özellikle ev dışında gerçekleştirildiğinde, kadınlar için güçlendirici ve özgürleştirici potansiyeli var mıdır? Toplumda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında bir araç olabilir mi, yoksa etkisi, eşitsizlikleri artırıcı yönde mi olmaktadır?**

Bu konuda birbirine zıt düşen iki yaklaşım, 'kadın' ve 'çalışma' bağlamındaki tartışmaların ana eksenini oluşturmaktadır. Birinci yaklaşım, ücretli çalışmanın kadınları güçlendirici etkisinin olduğunu, bu güçlenmenin de özellikle daha fazla özerklik ve özgürlük anlamına geldiğini savunur. **Bu yaklaşıma göre ücretli çalışma, kadına, aile ve toplum içindeki konumunu yükseltici bir güç kazandırır**. Bağımsız kullanabilecekleri kaynaklara sahip olmayan kadınların erkek egemenliği ve gücünün 'nesnesi' oldukları ve bu durumun onların yaşam kalitelerini olumsuz etkilediği bu görüşü savunanların ana tezleridir. Ücretli çalışma ve bunun sonucu elde edilen gelir, kadınların özgüvenlerinin artışı sağlayarak, başkalarına bağlı ve bağımlı olma durumlarını hafifleterek ve yoksulluklarını gidererek onları güçlendirir. İkinci yaklaşım, kadınların ücretli çalışma alanındaki olumsuz koşullarına, karşılaştıkları ayrımcı muamelelere ve evde ve işyerinde çalışmaktan kaynaklanan artan iş yüklerine dikkati çekerek, kadınların çalışmasının çifte sömürden başka bir getirisinin olmadığını savunur.

Bu çalışmanın birinci öncülü, kadınların güçlenmeleri ve özgürleşmeleri için 'yeterli' olmayan ancak 'gerekli' olan koşulun kendi kazançlarını elde etmeleri olduğu, bunun da genellikle parasal karşılığı olan işlerde çalışarak sağlanabileceğidir. Bu nedenle burada, kadınların çalışmasına yönelik yukarıdaki yaklaşımlardan birincisinden yana açık bir tercih ve tavır konulmakta ve Türkiye'de kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmelerinin, hem kadınların birey olarak güçlenmelerini hem de toplumsal refahı ve kalkınmayı olumlu yönde etkileyeceği savunulmaktadır. Ancak bu körü körüne bir savunma olmayıp, kadınların çalışma yaşamına girişte ve çalışmayı sürdürürken karşılaştıkları engellerin ayırıcılığında olan bir yaklaşımın ürünüdür. Bu nedenle ücretli emek piyasasına giremeyen kadınların dışta kalış nedenlerine özel bir önem verilmektedir.

Çalışmanın ikinci öncülü, çalışma yaşamının, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle yüklü olduğudur. Bu bağlamda, Türkiye'de kadın emeği kullanımını çeşitli boyutları ile çözümlenirken, burada kadınlar için 'eşitsizliğin' ve 'ayırıcılığın' görünür kılınması ve bunlara karşı çözümler sağlayacak politikalar önerilmesi hedeflenmektedir.

Üçüncü öncül, kadınların, toplumsal konumlarının yükselmesine ve güçlenmelerine katkıda bulunacak bir gelir için işgücü piyasasına katılmalarının gerektiği, ancak bu piyasa üzerinde makro-ekonomik değişmelerin yoğun etkisinin olduğudur. Bu nedenle bu çalışma her aşamasında, Dünyanın ve Türkiye'nin makro-ekonomik ardağını ve buradaki değişimleri dikkate alan bir yaklaşıma sahiptir.

Dördüncü ve son öncül, kadınların çalışma yaşamına katılımlarını ve bu yolla kadın-erkek eşitliğini tartışmanın, ataerkil sistem ve ideolojiye gönderme yapılmadan gerçekleştirilemeyeceğidir. Toplumların gelişim düzeylerinden bir anlamda bağımsız olarak, toplumsal yapının hemen tüm ilişkilerinde ataerkil egemenlik yapılarının varlığı, bu çalışmanın bir ön kabulüdür.

Bu çalışma, odağına, ağırlıklı olarak Türkiye’de yaşayan kentli kadınları koymaktadır. Bu tercih bilinçli ve kaçınılmaz olarak yapılmış bir tercihtir. Değişik alt bölümlerde değinildiği gibi, kırsal kesimde yaşayan kadınların çoğunun işgücüne katılma biçimi olan ‘ücretsiz aile işçiliği’, kadın için, çalışmanın yukarıda değinilen güçlendirici etkisini yaratabilmekten uzaktır. Ancak, kırsal kesimin kadınlarının bu çalışmanın odağında olmaması, onların bu tür bir çözümlemede dışarıda bırakıldıkları anlamına gelmemelidir. Bu kadınlar, tarımsal dönüşümler yaşandığında veya kentlere göç ettiklerinde, ücretli emek piyasasının özneleri olma potansiyelini her zaman taşımaktadırlar. Bu nedenle burada savunulan görüşler ve önerilen politikalar uzun vadede onlar için de geçerli olacaktır.

2. MAKRO-EKONOMİK ARDALAN

2.1. Küreselleşme

2.1.1. Uluslararasılaşma

1980’lerden bu yana son yirmi yılın en belirgin ekonomik eğilimi küresel boyutta bir ekonomiye doğru gidiştir. Uluslararası finansal piyasalarda uluslararası ticarete konu olan mal ve hizmetlerin değerini aşan miktarlarda para transferleri yapılmakta, bu piyasalardaki başarısızlıklar, Doğu Asya krizinin de gösterdiği gibi, küresel düzeyde ciddi ekonomik bozulmalara neden olmaktadır. Pek çok uluslararası şirket, hammadde kaynaklarına ulaşım ve üretimin örgütlenmesi konularında küresel ölçekte çalışmaktadır. Hukuk, muhasebe ve işletme danışmanlık firmaları, hizmet sektöründeki diğer firmalarla birlikte, faaliyetlerini uluslararası düzeyde yürütmektedir.

Küreselleşmenin kültürel, politik ve toplumsal boyutları ekonomik bütünleşme boyutu kadar önemlidir. Çeşitli ülkelerin halkları ekonomik değişim ve reklamlar, medya ve telekomünikasyon araçları vasıtasıyla birbirleri ile ilişkiye girmekte, küresel boyuttaki maddi tüketimin özneleri olmaktadır. Küreselleşme aynı zamanda kimlik politikalarının, uluslararası sivil toplum, yönetişimin yeni biçimleri ve insan haklarının evrenselliği gibi kavramların sıkça tartışıldığı bir politik süreci de ifade etmektedir.

Küreselleşme, en genel olarak, küresel ekonomik bütünleşmeye götüren süreçleri anlatan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Kavram, ekonomik boyutu itibarıyla açıklık ve liberalizasyon, bütünleşme ve birbirine bağımlılık gibi özellikleri vurgular. Böylece serbest ticaret, finansal ve gerçek sermayenin serbest dolaşımı ve ürünlerin, teknolojilerin, bilginin ve tüketim örüntülerinin hızlı yayılımı ile nitelendirilebilecek bir dünya ekonomisine doğru yönelişi anlatır.

2.1.2. Yeniden Yapılanma

Küreselleşme bir yandan uluslararasılaşma ve bütünleşmeyi, öte yandan yeniden yapılanmayı ifade eder. Yeniden yapılanma, en genel olarak sermaye, ürün ve işgücü piyasalarında gerçekleşen bir süreçtir. Üretim örgütlerinin yeniden yapılanması ve üretimin desantralizasyonu, yeni teknolojilerin ve özellikle enformasyon teknolojisinin kullanılması, üretimin uluslararasılaşması, ticaret serbestliğinin artması, sermaye hareketliliğinin hızlanması, emek yoğun faaliyetlerin gelişmiş ülkeler yerine gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşmesi, üretimin esnekleşmesi, işgücü piyasalarının bölünmesi ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, yeniden yapılanan ekonomiler için sayılabilecek temel özelliklerdir. Yeniden yapılanmanın kadın emeği üzerine etkileri, ileride tartışılacağı gibi, önemli ve çok boyutludur.

2.2. Yapısal Uyum Politikaları

Dünya ekonomisinde görülen yeniden yapılanmaya duyulan gereksinimin temel nedeni, 1970'li yıllarda dünyanın pek çok ülkesinde yaşanan ekonomik bunalımdır. Özellikle gelişmiş ülkelerde üretkenlik artışında kaydedilen yavaşlama, kapasite kullanım oranlarında azalma, yüksek enflasyon ve yükselen işsizlik, bunalımın en belirgin özellikleridir. Üçüncü Dünya ülkeleri de bu bunalımdan etkilenerek borç krizine girmişler ve Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar ve uluslararası finans kuruluşlarının tavsiye ettikleri çözümleri içeren yapısal uyum politikalarını benimsemişlerdir.

Uluslararası finans kuruluşlarının sundukları mali yardım ve krediler karşılığında ekonomik krize giren ülkelere istedikleri koşullar şunlardır: 1. İhracata yönelik sanayileşme, 2. Ülke içi pazarların dünya pazarları ile bütünleşmesini sağlayacak düzenlemeler, 3. Kamu harcamalarının kısılması, 4. Devletin küçülmesi, kamu alanlarından çekilmesi, 5. Özelleştirme, 6. Piyasaların etkin işlemlerini önleyen sınırlamaların kaldırılması (küralsızlaşma), 7. Ülke içi talebin kısılması, 8. Rekabet edebilmek için emek maliyetlerinin düşürülmesi, örgütlenmenin zayıflatılması. Bu po-

litikaları ödemeler dengesi krizinden çıkmak isteyen ülkeler 1980'li yılların başlarından itibaren yoğun olarak hayata geçirmişlerdir.

Yapısal uyum politikalarının uygulandığı ülkelerde kaynakların kullanımına yönelik kısa döneme odaklanmış programlar, özellikle dış borç ve faiz uygulamaları kararlı ve sürdürülebilir bir büyüme için gerekli ulusal yatırımların yapılabilmesini güçleştirmiştir. Üretimin azalması, verimli kaynakların kullanılmamasına neden olmuş ve nüfusun büyük kısmının yaşam kalitesi olumsuz etkilenmiştir. Yaşam kalitesinin düşme nedenleri başında gelirlerde azalma, yüksek işsizlik, gerçek ücretlerde düşüş, gerekli tüketim mallarının fiyatlarının görece yüksekliği ve kamu sosyal hizmetlerinde nicel ve nitel kısıtlamalar gelmektedir. Hepsinden önemlisi ise, insan kaynaklarına yapılan yatırım eksikliği olmuştur. Politikaların toplumsal etkileri özellikle dikkat çekicidir. **Yoksullar, kadınlar ve çocuklar bu politikaların olumsuz etkilerini en çok yaşayan kesimlerdir** ¹.

Küreselleşme ve yapısal uyum politikalarının nedenleri ve etkileri, iktisatçılar başta olmak üzere çeşitli disiplinlerden sosyal bilimciler tarafından tartışılmış ve bu süreçlerin çok yönlü etkileri değerlendirilmiştir². Burada böyle bir değerlendirmenin topyekun tekrarı söz konusu olmayacaksa da son yirmi yılda Türkiye'de bu politikaların uygulanmasına yönelik olarak, ana hatlarıyla şunlar söylenebilir: Yapısal uyum politikalarını, 1980'lerin hemen başında, dünyada ilk gündeme geldiği tarihlerde kabul eden ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin bu politikaları geçen zaman dilimi içinde bütün unsurlarıyla uyguladığını iddia etmek zordur. Görece kısa bir zaman aralığında ve "şoklar" halinde uygulanması öngörülen bu politikalar, ulusal iktisat politikası hedefleriyle uyumlu hale getirilememiştir. Üstelik bunlar ulusal iktisat politikası hedef ve araçlarının yerine geçirilmiş ancak seçilen hedefler doğrultusunda çelişkili adımlar atıldığı için Türkiye'nin son yirmi yılı, yürürlükte olan fakat 'yürümeyen' iktisat politikalarının kaotik sonuçlarına sahne olmuştur. Böyle bir tablonun ardında, sık sık yenilenen seçimler ve hükümet değişiklikleri ile sembolize olan siyasal istikrarsızlık ve benzeri nedenler yer alıyor olsa da, bu çalışma kapsamında önemli olan, yapısal uyum politikalarının ve onu çevreleyen küreselleşmenin toplumsal cinsiyet bağlamında yarattığı etkileri ortaya çıkarmaktır³. Bu etkiler, bölüm 2.3'de ayrıntılı olarak irdelenecektir.

1 Ecevit, 1998a.

2 Borataw, 1997; Oyan, 1997; Bairoch, 2000; Bartelson, 2000; Therborn, 2000.

3 Küreselleşmenin toplumsal cinsiyet bağlamında ve özellikle kadınlar açısından doğurduğu sonuçlar için bkz. Dalla Costa and Dalla Costa: 1993; UN: 1995; Ansal, 1989 ve 1997; Ecevit, 1998a; UN: 1999

2.3. Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Emegın Esnekleşmesi

1970'ler ve 1980'ler, yeni uluslararası işbölümünün uygulamaya konulduğu yıllardır. Çok uluslu şirketler üretimlerinin belli aşamaları veya bazı üretim türleri için mekansal değişikliklere gitmişlerdir.

Gelişmiş ülkeler, sermaye yoğun ve beceri gerektiren üretimlerde uzmanlaşırken, düşük beceri gerektiren emek yoğun süreçler, düşük ücret ödenebilen bölgelere kaydırılmıştır. Üretimi küresel ölçekte esnekleştirmekten amaç, ürün talebinde ve pazardaki dalgalanmalara karşı durabilmektir. Çok uluslu şirketler, bir yandan daha esnek teknolojiler kullanırken, bir yandan da tam zamanlı işçi sayılarında azaltmaya gitmişlerdir. Bu arada, kısmi ve geçici çalışma yapabilecek işçilerinin sayılarını da artırmışlardır. Ücretlerin düşük tutulmasıyla maliyetleri düşürmek⁴, istihdam edilen işgücünü azaltmak ve geçici nitelikteki işgücünü daha çok kullanmak, rekabeti kolaylaştıracak stratejiler olarak benimsenmiştir. Gelişmiş ülkelerde üretimin ülke dışına taşınmadığı durumlarda ise, yerli işçilerin yerine göçmen ve kadın işçileri işe almayı, yine bir düşük maliyet stratejisi olarak benimsemişlerdir. Bu durum daha çok gelişmiş ülkelerin, önemi giderek azalan sanayilerine sahip küçük ve orta boy işletmeler ve serbest üretim bölgelerinde söz konusu olmuştur.

1980 sonrası uluslararası işbölümü yeniden şekillenirken ve gelişmiş ülkelerdeki kadın işçiler imalat sanayiindeki işlerini kaybederken, hizmet sektörünün büyümesiyle yeni iş olanaklarına kavuşmuşlardır. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları sağlık, sosyal hizmetler ve eğitim alanlarında, ikinci sırada da turizm alanında artan iş olanakları, imalat sektöründe kayba uğrayan kadınların bu kayıplarını telafi etmelerini sağlamıştır. Gelişmiş ülkelerdeki kadınlar ise, uluslararası iş bölümünün gelişmiş ülke kadınlarının elinden alıp kendilerine verdiği imalat sanayi işyerlerinde yoğunlaşmışlardır.

İlk bakışta kadınların lehine oluşmuş görünen bu durum, birbirine paralel iki süreçten dolayı onlara fazla yarar sağlamamıştır. Bu süreçlerden birisi, piyasalardaki kuralsızlaşma, yani emek kullanımına ilişkin koruyucu mevzuatın kapsamının daraltılması, diğeri de emek kullanımının esnekleşmesidir.

Emek kullanımının esnekleşmesine götüren nedenleri anlamak, üretim süreçlerinde esnekleşmeye yol açan nedenleri anlamakla mümkündür. Üretimin esnekleş-

⁴ *Globalleşmenin ücret düzeyleri üzerine etkisi konusunda özellikle Asya ve Latin Amerika Ülkeleri için bkn: Sonat, 1998:213-216 ve merkez ülkeler için bkn: age:222.*

mesi, 1970'lerin başına kadar egemen olan Fordist üretim biçiminin⁵ yarattığı darboğazı aşmak için alternatif bir çözüm olarak benimsenmiştir. Fordist üretim sonucu parçalanmış, niteliksizleştirilmiş işlerin ortaya çıkardığı aşırı uzmanlaşma, yapılan işin niteliğine ve üretim sürecindeki denetime bağlı olarak işgücü verimliliğindeki azalma, Fordizmin rasyonalizasyonuna bağlı olarak çok sayıda çalışanın işinden olması, toplam talepteki daralma, özel sektörde verimliliğin ve kârlılığın düşmesi, ekonomik büyümenin yavaşlaması yeni üretim biçimi arayışlarını hızlandırmış ve Fordizmin kesin hatlarla belirlenmiş üretim sistemi yerine, üretim süreçlerinde, işgücünün üretime katılımında, emeğin örgütlenmesinde ve işgücü piyasasının koşullarında esnekleşmeye gitmenin ekonomik bunalımı aşmayı kolaylaştıracağı düşünülmüştür.

Esnek üretim süreci, hem üretim tekniklerinin hem de bu süreçte kullanılan makinelerin esnekliğini gerektirmektedir⁶. Ancak, esnek üretimin ekonomide karşılaşılan daralmaya çare olabilmesi için bu süreçte kullanılan emeğin esnekleşmesi de mutlaka gerçekleşmelidir. Bu bağlamda, düşük ücretle çalışmaya hazır bir işgücü önemlidir. İşgücünün örgütlülüğünün zayıflaması, savunmasız olması ve esnek üretim süreçlerinin hazırladığı esnek çalışma koşullarına rıza göstermesi de işgücünde aranan diğer özelliklerdir.

Esnekleşme, enformel sektörün büyümesine, taşeron firmaların küçük üretim birimlerinde fason iş yaptırmasına ve evlere iş vermesine imkan vermekte ve böylece yukarıda tanımlanan işgücünün çalıştırıldığı ortamlar doğmakta ve yaygınlaşmaktadır. Kadın emeğinin kullanımı açısından önemli olan enformel sektör işlerinde ve evde çalışma, alt bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir.

Enformel Sektör

1980'lerde uygulanan yapısal uyum programlarının hem yeterince istihdam olanağı yaratılamamasına, hem de işsiz kalan kesimlerin ortaya çıkmasına neden olduğu ve böylece zaten var olan enformel sektörün büyümesine yol açtığı bilinen bir gerçektir⁷.

5 Fordist üretim biçimi, üretim sürecinin ve üretilen malların standartlaştığı, sanayi üretiminin kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, yönetim, tasarlama, denetim ve uygulama işlerinin birbirinden ciddi biçimde ayrıştığı bir üretim biçimidir.

6 Boratav, 1997; Bulutay, 1997; Eraydın ve Erendil, 1996.

7 Son yıllarda UN-ECE (United Nations Economic Commission for Europe), OECD tarafından geliştirilen saklı ekonomi kavramı da enformel sektörü anlatmak için kullanılmaktadır. Tanım, girişimlerin kasten gizledikleri yasal üretimlerini, ev hizmetlerinde çalışan kişilerin beyan edilmeyen hizmetlerini ve yasadışı üretim faaliyetlerini içermektedir (DPT 2000a: 15).

Enformel sektörün formel sektörün açığa çıkardığı işgücünü bir sünger gibi emdiği⁸, küçük sermaye, düşük teknoloji ve beceri ile çalışan küçük işletmelerin, düşük ücretle çalışmaya razı işgücüne kapılarını açtığı da saptanmıştır. 1980'lerde enformel sektör, formel sektör işletmelerinin düşük maliyetli üretim yapabilmelerini sağlayarak, bu sektörün ayrılmaz bir parçası durumuna gelmiştir.

Kadınların enformel sektördeki işgücüne katılımları, dünya genelinde, formel sektöre katılımlarından yüksektir ⁹ **ve hem kentsel hem de kırsal alanlarda artma eğilimi devam etmektedir** ¹⁰. Kadınların enformel sektörde yer alışları ya ev dışı ya da ev içi mekanlarda olur. Ev dışında çalıştıkları yerler genellikle parça birleştirilmesi yapılan, koruyucu yasaların ve ücretlerle ilgili düzenlemelerin geçerli olmadığı iş yerleridir. Ev dışında ikinci önemli alan, evde hizmetçilik, çocuk bakıcılığı ve iş yerlerinin temizliğidir. Başkalarının evinde hizmetçilik yapan kadınlar için de koruyucu mevzuat veya asgari ücret ödenme koşulu söz konusu değildir. Özellikle Latin Amerika ülkelerinde kadınlar, sokak ve pazarda seyyar satıcılık yaparak da enformel sektör içinde yer alırlar. "Evde çalışma", enformel sektörün başka bir faaliyet türüdür. Evde çalışan kadınlar, üretici firmaların ürünlerini ya da ürün parçalarını evlerinde üreterek, bir yandan enformel sektörün genişlemesine, bir yandan da varlığını sürdürmesine hizmet etmektedirler¹¹. Pazarın dalgalanmaları karşısında üretici firmalar, evlerinde çalışan ve çoğu kadın olan esnek bir işgücü ordusuna sahip olmakla kendilerini bu dalgalanmalardan korurlar.

2.4. Makro-Ekonomik Değişmelerin Kadınlar Üzerine Etkileri

Bölüm 2.1 ve 2.2.'de sözü edilen süreçlerin ve politika değişikliklerin önemli toplumsal sonuçları olmuştur. Bunlar, gelir eşitsizliklerinin artması¹², yoksulluğun daha da yaygınlaşarak birçok toplumsal kesimin temel sorunu haline gelmesi, toplumsal refah politikalarından verilen ödünlerden dolayı sağlık, sosyal güvenlik, eğitim gibi alanlarda verilen kamu desteklerinin kısıtlanması ve bu hizmetlere ulaşamayan grupların sayısının artmasıdır.

⁸ ILO, 1991.

⁹ Enformel sektördeki kadınların tüm çalışan kadınlardan %80'i olduğu Peru ve % 72'si olduğu Zambia örnekleri kayda değer (UN, 1999).

¹⁰ UN, 1999.

¹¹ Ev eksenli çalışanların çoğunu hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınlar oluşturur. Almanya, Yunanistan, İrlanda ve İtalya'da evde çalışanların % 90 ile 95'i, Fransa'da % 84'ü, İspanya'da % 75'i ve İngiltere'de % 70'i kadındır. Hindistan'da ve Vietnam'da evde çalışanların %90'ı yine kadındır. Kırsal alanlarda da evde çalışan kadınlardan oranında topraksızlık ve artan yoksulluk nedeniyle artış gözlenmektedir (UN, 1999).

¹² O. Esen, 'e göre küreselleşmenin gelişmiş ülkelerdeki gelir dağılımına etkilerini inceleyen çalışmaların bulguları, bu sürecin işsizlikteki ve ücret eşitsizliklerindeki artışta rolü olduğunu ortaya koymakta, gelişmekte olan ülkelerde de gelir dağılımını ücretler aleyhine değiştirdiğini ve ücret eşitsizliklerini artırdığını göstermektedir (Esen, 1997:29-30).

Bu olumsuz gelişmeler, ülkelerin pek çoğunu ve bu ülkelerdeki geniş nüfus kesimlerini etkilemiş olmakla birlikte, kadınların en fazla zarar gören kesimlerden olduğu araştırmacılar tarafından saptanmıştır¹³. **Aynı saptamanın Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kalkınma kuruluşları tarafından da yapılması ve küreselleşmenin kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin onlar tarafından da kabul edilmesi, konuyu daha da önemli hale getirmektedir**. 1990'lı yıllarda bu kuruluşlarca, 1970'lerin ikinci yarısından itibaren, dünya ekonomisinin karşılaştığı irili ufaklı krizlerin ve bu krizlere karşı alınan ekonomik tedbirlerin ve hükümet politikaların çeşitli toplumsal kesimler üzerindeki sonuçlarını, bu arada kadınların nasıl etkilendiğini belgeleyen pek çok çalışma yapılmıştır¹⁴. Bu konuda en yeni doküman, 1995'te Pekin 4. Dünya Kadın Konferansı'ndan bu yana geçen 5 sene içinde dünyada olan değişikliklerin, kadınların yaşamı üzerine etkilerinin tartışıldığı Pekin +5 sonuç belgesidir¹⁵.

Küreselleşmenin kadınlar üzerine etkilerini ortaya çıkaran bu türden çabaların ulaştığı sonuçlar şöyledir: Küreselleşme daha açık ekonomi, serbest ticaret, finansal akışkanlık, özelleştirmeyi öngören politika değişimleri ve özellikle sosyal hizmetlerdeki kamu harcamalarında daralmalar ile sonuçlanmıştır. **Büyüyen küresel ekonominin yarattığı faydalar ülkeler arasında eşit olarak dağılmayıp, daha derin ekonomik farklılıklara, yoksulluğun kadınlaşmasına, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artmasına, enformel sektörün büyümesine ve çalışma koşullarının bozulmasına neden olmuştur**. Bazı ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarında artış olmuşsa da, daha genel olarak gözlenen durum, ekonomik politikaların uygulanmasının kadınların katılımını olumsuz etkilemesidir. Ayrıca, katılımın arttığı durumlarda da ücretler, işte yükselme ve çalışma koşulları gibi konularda beklenen olumlu değişimler görülmemiştir. Pek çok ülkede kadınlar, düşük ücret ödenen, kısmi statülü ve güvencesiz işlerde çalışmaya devam etmekte, özellikle işgücü piyasasına giren genç kadınlar, işlerini en önce kaybedenler olmaktadır. Öte yandan, dış faktörlere bağımlılığının artması ve finansal sorunlar, ülkelerin toplumsal güvenlik ve refah alanlarındaki koruma ve hizmet alanlarının daralmasına, bütçelerin kısılmasına ve bu alanlara ait sorumlulukların hane üyeleri ve özellikle kadınlar tarafından ikame edilmesine de neden olmuştur. Devlet bakım kurumlarının özelleştirmeler sonucu kapanması veya ucuz hizmet sunamamaya başlaması, ev dışında çalışmak isteyen veya kendi işini kurmak isteyen kadınlar için önemli bir engel yaratmıştır. Hem kadınların çocuk ve yaşlı bakımını devredebilecekleri kurum-

13 Joekes, 1987; Arriagada, 1988; Standing 1989; Rocha vd., 1989; Beneria and Feldman, 1992; Vicker 1993; Nash, 1995.

14 UN, 1991; UN, 1995, UN, 1999; UNIFEM, 2000.

15 UN, 2000.

ların azalması, hem de ekonomik büyümenin yetersizliği nedeniyle çalışma alanlarının sınırlanması, kadınların istihdam şanslarını azaltmış ve işsiz kadın sayısı artmıştır. Ayrıca küreselleşme, ülkeler arası işgücünün dolaşımında da değişmelere neden olmuş, kız çocukları ve kadınlar her türlü istismara açık ve korunaksız duruma gelmişlerdir.

3. DURUM: TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ KULLANIMI - NIN BOYUTLARI

3.1. Kadınların İşgücüne Katılımları ve İstihdamları ile İlgili Temel Eğilim ve Örüntüler

Kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımları ile ilgili temel eğilimleri saptayabilmek için en yaygın kullanılan veri kaynakları, genel nüfus sayımları ve hanehalkı işgücü anketlerinin sonuçlarıdır. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Ekim 1988'den itibaren uluslararası verilerle kıyaslanabilir düzenli bir anket olarak yapmaya başladığı yeni seri Hanehalkı İşgücü Anketleri'nden önce, işgücüne katılımı ilgili veriler için tek kaynak Genel Nüfus Sayımları olmuştur. 1988'den bu yana hazırlanan Hanehalkı İşgücü Anketleri, işgücüne yönelik ayrıntılı ve doğruya daha yakın veri sağlamak ve araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir. Bu çalışmada da kadınların işgücüne katılımındaki genel eğilimleri izlemek için bu anket sonuçları kullanılmıştır. Ancak, iki veri kaynağındaki istatistiksel tanımların farklılığı nedeniyle, katılımdaki değişimleri tarihsel olarak izlemek ve karşılaştırmak mümkün olamamaktadır. Bu nedenle geçmişe yönelik olarak, yeri geldikçe, ikinci el kaynaklar ve DiE tarafından uyum çalışmaları yapılmış tablolar kullanılacak; diğer bütün durumlarda Hanehalkı İşgücü Anketleri'nin sonuçlarına bağlı yorumlara gidilecektir.

3.1.1. İşgücüne Katılımın Genel Örüntüsü

Son on yıllık dönemi içeren Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre 12 ve daha yukarı yaştaki nüfusta işgücüne katılan kadın ve erkek oranı, sistematik olmakla birlikte azalma eğilimi göstermektedir. 1999 Nisan ayı Hane Halkı İşgücü Anketleri'ne göre iktisaden faal olabilecek kadınların % 29.7'si, erkeklerin ise % 68.3'ü işgücüne katılmaktadır (Tablo 1).

Kadınların işgücüne katılım oranları, 1950'lerin ortalarından beri sürekli ve hızlı bir biçimde düşmektedir. 1955'de % 72 olan işgücüne katılım oranı (Tablo 2) 1999'da % 29.7'ye gerilemiştir. Bu oran, kalkınmakta olan ülkelerin kadın işgücü katılım oranlarına yakın, ancak OECD ülkelerinde % 50'leri bulan katılım oranlarıyla karşılaştırıldığında çok düşüktür. Kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksekte düşüğe doğru değişmesi, daha sonra ise tekrar yükselmesi U şeklinde katılım ola-

rak adlandırılmakta ve tarımın egemen olduğu bir ekonomik yapıdan, sanayinin ve kent yaşamının belirleyici olduğu bir yapıya doğru gidişin normal sonucu olarak yorumlanmaktadır¹⁶. **Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarındaki düşmeye yol açan en önemli nedenler, ekonomik yapıdaki değişmeler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köylerden kentlere göçtür**.

**Tablo 1. Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılma Oranları
(Türkiye, Kent, Kır/1989-1999)**

Yıllar	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1989	35.1	75.7	16.4	71.8	54.4	79.9
1990	31.8	73.8	15.1	70.3	49.2	77.7
1991	32.2	74.9	15.3	70.0	52.2	80.5
1992	30.6	73.0	15.7	70.4	46.9	76.0
1993	29.9	71.0	15.0	67.7	46.5	75.1
1994	31.1	70.7	16.0	67.6	48.5	75.4
1995	30.3	70.2	14.9	66.6	48.4	75.9
1996	30.1	69.2	14.6	66.2	48.6	75.2
1997	27.9	69.2	14.5	64.4	45.0	75.5
1998	26.4	69.0	14.9	64.7	41.5	74.9
1999	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7

Kaynak: DİE /HHİA (1989-1999 Nisan)

Tablo 2. Kadın ve Erkeklerin İktisadi Faaliyet Oranları (Türkiye, 1955-1990)

Yıllar	İktisadi Faaliyet Oranı	
	Kadın	Erkek
1955	72.02	95.34
1960	65.35	93.60
1965	56.62	91.83
1970	50.25	79.46
1975	47.28	80.87
1980	45.77	79.76
1985	43.61	78.26
1990	42.76	78.22

Kaynak: DİE, 1994, Temel Kadın Göstergeleri 1978-93:2.

Bu tablo için Genel Nüfus Sayımları verileri kullanılmıştır.

¹⁶ Ecevit, 1992a; World Bank, 1993; Özbay; 1990 ve 1994; Özar; 1994; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997.

Kente göç, kadınları ücretsiz aile işçisi olma statüsünden çıkarıp ev kadınlığı statüsüne iten bir durumdur ve kadınlar bu statüde oldukları sürece kentsel işgücü istatistiklerinde görünmezler. Son yirmi yılda kadınların emeğinin görünmezliğine rağmen, yeniden üretim ve ekonomik ve insani kalkınma için önemine işaret eden çalışmalar akademik çevrelerde etki yapsa da, bu etki istatistik toplayan kurumlara kadar ulaşamamıştır. Bu nedenle, ev kadınları hâlâ işgücü istatistiklerinde işgücüne dahil olmayan nüfus içinde yer almaktadır.

3.1.2. Kentsel ve Kırsal Alanlarda İşgücüne Katılım Örüntüsü

Kadınların kentsel veya kırsal alanda yaşamalarına bağlı olarak işgücüne katılım oranları farklılaşmakta ve kentsel alanlarda Türkiye ortalamasının çok altına düşerken (1999'da % 15.8), kırsal alanlarda bu ortalamanın üzerine çıkmaktadır (1999'da % 47.6). Erkekler için ise bu oranlar, sırasıyla % 64.3 ve % 73.77'dir. Tablo 1'den, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının kentsel ve kırsal alanlarda nasıl değiştiği görülebilmektedir. Bu tablodan kentlerde kadınların işgücüne katılımlarında düşüş olduğu gözlenmektedir¹⁷. Kırsal alanlarda ise kadın işgücünün katılımındaki düşme devam etmekle birlikte, kentsel alanlarla kıyaslandığında yavaştır. Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik faaliyetlere yüksek oranlı katılımlarının temel nedeni, ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmalarıdır. Bu tür bir istihdam statüsünün kadınları işgücü hesaplamalarına dahil etmeye olanak verdiği, ancak toplumsal statülerinin yükselmesine fazla bir katkıda bulunmadığı, bugün pek çok çevrelerce kabul edilmektedir.

3.1.3. Yaşa Göre İşgücüne Katılım Örüntüsü

Kadınların işgücüne katılımları, yaşa bağlı olarak önemli dalgalanmalar göstermektedir . Bu dalgalanmalar, kentsel alanlarda öne çıkmaktadır. Kentlerde kadınların işgücüne katılımları, en yoğun olarak 20-24 yaş grubunda gerçekleşir (Tablo 3). Bu nedenle kentlerdeki "kadın işgücü genç işgücüdür" saptamasını yapmak yanlış olmaz¹⁸. Bu yaş grubundan sonra evlilik, ev işleri ve çocuk doğurma gi-

¹⁷ Kentlerde kadınların çalışma eğilimlerindeki değişmeyi daha iyi anlayabilmek için işgücüne katılım oranı yanı sıra istihdama katılıma da bakılmasında yarar vardır 1989'dan 1996'ya kadar kentlerde istihdam edilen kadınların artış hızı % 37 olmuştur. Bu artış, 12 yaş üstü kentli kadın nüfus artış hızının %31 olduğu bir durumda önemli bir artış olarak yorumlanmalıdır. (Ecevit, 1998a :46-47)

¹⁸ Ecevit, 1993a.

bi nedenlerle katılım düşmekte ve 40 yaşlarından itibaren işgücüne katılım zayıflamaktadır. Kentsel bölgelerde erkeklerin işgücüne katılımının en yüksek olduğu yaşlar kadınlardan farklıdır. Erkekler en yoğun katılımı, kadınlara kıyasla daha geç gerçekleştirmekte (30-39 yaşlar) ve bu katılımda 55 ve üstü yaşlara gelinceye kadar dikkati çeken dalgalanmalar yaratmamaktadırlar. Kırsal bölgelerde, kadınların işgücüne katılımının doğası gereği kentlerde yaşayan kadınlarda görülen erken işgücünden çekilme eğilimi izlenmemektedir. Kırsal alandaki kadınların katılımını, kentlerdeki kadınların katılımından ayıran özellik, belli yaş aralıklarında yoğunlaşma olması, aktif olma durumunun 15 yaşından itibaren her yaşta görülmesi ve uzun süreli olmasıdır. Öyle ki, kırsal alanlarda 60-64 yaşlar arasında bile kadınların işgücüne katılma oranı, önceki yaşların katılım oranının altına düşmemektedir. Erkeklerde ise, kentli erkeklerin işgücüne kesintisiz katılımına çok benzer bir durum vardır. Kırsal alanlarda da erkekler için en yüksek katılım 25 yaşından başlayarak sağlanmakta ve 50'li yılların ortasına kadar hemen hemen aynı kalmaktadır.

Tablo 3. Kadın ve Erkeklerin Yaşa Göre İşgücüne Katılma Oranları (Türkiye, Kent, Kır/1999)

Yaş Grupları	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
12-14	12.0	14.5	2.4	6.5	24.0	23.6
15-19	29.5	47.8	15.7	37.9	45.7	60.1
20-24	39.6	76.6	27.6	71.5	57.3	84.5
25-29	33.2	95.0	23.1	94.7	50.1	95.4
30-34	33.4	97.1	23.3	97.8	50.6	96.0
35-39	34.3	97.3	21.6	97.5	54.2	97.1
40-44	34.4	94.4	17.5	93.1	58.0	96.0
45-49	30.2	83.4	11.3	79.9	55.8	88.4
50-54	30.3	73.3	10.1	63.6	56.0	87.1
55-59	29.6	60.5	4.7	47.2	52.8	76.0
60-64	28.9	54.1	6.0	35.1	50.2	73.0
65+	16.5	34.9	2.2	16.3	29.2	49.6
Toplam	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7

Kaynak: DiE/HHİA (1999 Nisan) s: 39, 97, 155.

3.1.4. Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Örüntüsü

Eğitim, beşeri sermayenin önemli bir bileşeni olarak, kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir¹⁹ ve daha da önemlisi, eğitimin kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklerle kıyaslandığında daha güçlü olmaktadır²⁰. Bu ilişkinin yakınlığı Tablo 4'den izlenebilir.

Tablo 4. Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre İşgücüne Katılma Oranları (Türkiye, Kent, Kır/1999)

Öğrenim Durumu	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Okur Yazar Olmayanlar	27.0	51.2	5.5	40.7	42.5	57.2
Diplomasız Okur Yazarlar	20.6	46.2	7.5	35.1	35.6	55.1
İlkokul	30.5	73.0	10.8	67.2	52.9	79.0
Ortaokul	17.0	56.7	12.1	53.5	30.3	62.4
Orta Dengi Meslek	3.4	34.9	3.8	25.0	-	54.1
Lise	33.2	71.0	28.6	67.9	50.4	80.2
Lise Dengi Meslek	44.7	78.2	40.4	76.2	66.8	85.3
Yüksek Okul veya Fakülte	71.8	84.7	71.3	83.7	77.7	90.5
Toplam	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7

Kaynak: DİE/HHİA, Nisan 1999: 40, 98, 156.

Yıllar itibariyle hem Türkiye genelinde hem de kentsel ve kırsal alanlar itibariyle, eğitim düzeyinin her üst basamağına çıkıldığında işgücüne katılım oranı artmaktadır. Bu artış en net biçimde kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde görülmektedir (Tablo 5).

Diğer taraftan işgücüne katılan kadın ve erkeklerin kendi içlerinde eğitim durumlarına göre dağılımları ve bu dağılımın yıllara göre gerçekleşen değişim Tablo 6'dan izlenebilir.

1989'dan bugüne, okur yazar olmayan, ilkokulu terketmiş ve ilkokul mezunu kadınların kadın işgücü içindeki oranları düşerken, ilkokul üstü eğitim almış kadın-

¹⁹ World Bank 1993:40.

²⁰ Tansel, 1996: 189.

ların katılım oranlarında yükselme olmaktadır. Bu güçlü eğilimi özellikle tablonun kentlerde çalışan kadın ve erkeklere ilişkin verilerinden görmek mümkündür. Kentlerde okuma yazma bilmeyen kadınların kadın işgücü içindeki oranı, 1989'da % 11.5'dan 1999'da % 5.7'ye kadar gerilemiştir. Lise, lise dengi ve üniversite mezunlarının kentli kadın işgücü içindeki oranlarının yükselmesi de olumlu bir gelişmedir. 1989-1999 yılları arasında lise mezunlarının oranı % 16.6'dan % 20.8'e; lise dengi okul mezunlarının oranı % 6.6'dan % 7.2'ye ve üniversite mezunlarının oranı % 13.8'den % 22.8'e yükselmiştir. Kentlerde yüksek okul ve fakülte mezunu kadınların oranı, her üç senede de erkeklerin oranından yüksektir. Üstelik bu olumlu istihdam düzeyi, yıllar itibariyle oransal olarak daha yükselmekte, 1989'da kadın/erkek oranı 1.75 iken, 1999'da yükselerek 2.05 olmaktadır. **Bu sonuçlar, kadınların, işgücü piyasasının talep ettiği eğitilmiş işgücü özelliğini kazandıkları oranda bu piyasaya girebilme olasılıklarının arttığını göstermesi açısından çok önemlidir .**

Eğitim görmenin işgücü piyasasına katılımı artırmada iki boyutlu etkisi vardır. Her şeyden önce eğitim, pazardaki iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönde etkilediği için ev dışında çalışmayı kadınlar için cazip kılmaktadır. İkinci olarak, kadınların çalışmasını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azaltmakta ve böylece kadınların çalışma olasılıklarını artırıcı bir rol oynamaktadır.

**Tablo 5. Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre İşgücüne Katılma Oranları
(Türkiye, Kent, Kırsal, 1989, 1994, 1999)**

Öğrenim Durumu	1989			1994			1999												
	Türkiye K	E	Kent K E	Türkiye K E	Kent K E	Kırsal K E	Türkiye K E	Kent K E	Kırsal K E										
Okur Yazar olmayanlar	36.1	69.0	7.9	59.2	52.6	73.6	32.0	61.9	6.7	50.9	46.8	67.7	27.0	51.2	5.5	40.7	42.5	57.2	
Diplomasız okur yazarlar	33.2	68.2	9.9	59.7	54.1	74.0	23.9	55.5	8.1	49.7	41.3	60.1	20.6	46.2	7.5	35.1	35.6	55.1	
İlkokul	37.2	80.4	13.7	75.9	59.9	84.8	32.9	76.3	12.6	71.4	55.1	81.6	30.5	73.0	10.8	67.2	52.9	79.0	
Ortaokul	18.7	59.4	14.5	57.5	29.1	62.6	15.0	53.7	12.0	52.9	25.5	55.5	17.0	56.7	12.1	53.5	30.3	62.4	
Orta Dengi																			
Meslek	28.7	46.7	24.9	48.3	40.6	42.0	13.2	34.9	12.5	35.0	14.8	34.7	3.4	34.9	3.8	25.0	-	54.1	
Lise	43.5	76.8	39.3	73.7	58.8	84.4	36.2	75.1	33.2	72.8	52.4	82.2	33.2	71.0	28.6	67.9	50.4	80.2	
Lise Dengi																			
Meslek	43.5	84.0	42.6	82.7	47.9	87.2	46.0	80.8	43.4	78.7	69.2	88.5	44.7	78.2	40.4	76.2	66.8	85.3	
Yüksek Okul veya Faktülte	81.8	90.0	79.7	87.6	90.8	96.6	80.9	87.9	79.3	87.3	90.8	91.4	71.8	84.7	71.3	83.7	77.7	90.5	
Toplam	36.6	76.0	16.5	71.9	55.6	80.2	31.9	71.2	15.9	67.7	50.4	75.8	29.7	68.3	15.8	64.3	47.6	73.7	

Kaynak: DiE/HHİA, 1989 Nisan: 24, 94, 164.

DiE/HHİA, 1994 Nisan: 16, 74, 132.

DiE/HHİA, 1999 Nisan: 40, 98, 156.

DiE tarafından yapılan tanıma göre, işgücü, istihdam edililenlerle işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsamakta, işgücüne katılma oranı da işgücünün 12 ve daha yukarı yaş nüfus içindeki oranı olmaktadır.

**Tablo 6. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Öğrenim Durumu	1989			1994			1999											
	Türkiye K	E	Kent E	Türkiye K	E	Kent E	Türkiye K	E	Kent E									
Okur Yazar olmayanlar	31.6	9.1	11.5	5.1	37.2	13.0	22.6	5.5	6.5	2.9	28.6	8.5	20.4	4.3	5.7	2.3	26.7	6.7
Diplomasız Okur Yazar	8.2	9.0	5.2	6.6	9.0	11.3	6.8	5.7	4.5	4.2	7.6	7.4	3.9	3.7	2.5	2.3	4.4	5.4
İlkokul	46.1	57.9	37.9	55.9	48.5	59.8	53.4	6.1	39.9	55.2	58.4	68.3	51.0	56.7	32.0	49.1	59.2	65.5
Ortaokul	2.7	7.9	6.7	9.7	1.5	6.3	3.1	19.1	7.3	11.4	1.5	6.4	4.8	12.2	8.5	13.8	3.3	10.4
Orta Dengi																		
Meslek	0.4	0.4	1.2	0.6	0.1	0.1	0.2	0.4	0.5	0.5	0.1	0.3	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.3
Lise	5.1	6.2	16.6	8.7	1.9	3.9	6.5	9.3	18.9	12.6	1.9	5.4	9.2	11.0	20.8	14.6	4.2	6.8
Lise Dengi																		
Meslek	1.7	3.6	6.6	5.0	0.4	2.2	2.0	3.3	6.3	4.6	0.4	1.6	2.8	4.4	7.2	6.2	0.9	2.3
Yüksek Okul veya Fakülte	3.8	5.4	13.8	7.9	1.0	3.0	5.0	5.1	15.6	8.2	1.1	1.6	7.5	7.0	22.8	11.1	0.9	2.3
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DiE/HHİA, 1989 Nisan: 24, 94, 164.

DiE/HHİA, 1994 Nisan: 16, 74, 132.

DiE/HHİA, 1999 Nisan: 40, 98, 156.

DiE tarafından yapılan tanınma göre, ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde iktisadi faaliyette bulunan kişilerde iş olup referans döneminde işinin başında bulunmayan ancak işi ile ilişkisi devam eden kişiler istihdam edilen nüfusu oluşturur.

3.1.5. Ekonomik Sektörlere Göre Çalışma Örüntüsü

Türkiye’de kadınların ve erkeklerin sektörler arası dağılımları açısından karşılaştırılmaları, önemli dengesizlikleri ve eşitsizlikleri açığa çıkarmakta - dır. Türkiye genelinde bakıldığında, 1999 yılında, çalışan kadınların yaklaşık dörtte üçünün hâlâ tarım sektöründe çalışmakta oldukları görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Ekonomik Sektörler e Göre Dağılımı (Türkiye, Kent, Kır/1999)

Ekonomik Sektörler	Türkiye		Kent		Kır	
	K	E	K	E	K	E
<i>Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık</i>	72.2	33.8	13.2	4.7	93.9	65.4
<i>Sanayi</i>	9.7	25.4	28.8	37.0	2.7	12.7
Madencilik	0.0	0.9	0.1	0.6	0.0	1.1
İmalat	9.3	16.3	27.2	25.8	2.7	6.1
Elektrik, gaz, ve su	0.1	0.5	0.4	0.5	0.0	0.5
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	0.3	7.7	1.2	10.2	0.0	5.0
<i>Hizmetler</i>	18.1	40.8	58.0	58.2	3.4	21.9
Toptan ve perakende ticaret lokanta ve oteller	4.5	17.4	13.5	25.6	1.2	8.4
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	0.5	5.5	11.7	7.3	0.0	3.5
Mali Kurumlar, sigorta taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı işleri	2.1	2.5	7.1	4.0	0.3	0.8
Toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetler	11.0	15.5	35.7	21.3	1.9	9.2
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA, 1999 Nisan: 18-20: 24-26; 30-32.

Bu oran son on yıl içinde % 77.6’dan % 72.2’ye gerilemiş olsa da çok yüksektir (Tablo 8) ve bu kadar büyük bir kadın grubunun kendilerine doğrudan getirisi olmayan bir ekonomik faaliyet türünde çalışıyor olmasının ileride değinilecek önemli sonuçları vardır. Erkeklerin tarım sektöründeki katılımlarının son on senede kadınlardan daha hızlı düşmesi ve 1999’daki oranlarının % 33.8 olması, onların bu sektörü neredeyse terk etmekte ve tarımsal faaliyetleri kadınlara bırakmakta olduklarının bir işaretidir.

**Tablo 8. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Ekonomik Sektörlere Göre Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Ekonomik Sektörler	1989			1994			1999												
	Türkiye K	E	Kent E	Türkiye K	E	Kent E	Türkiye K	E	Kent E										
<i>Tarım,</i>																			
<i>Ormançılık..,</i>	77.6	35.2	13.8	3.8	92.8	64.8	73.9	35.1	13.8	3.9	92.6	67.8	72.7	33.8	13.2	4.7	93.9	65.4	
<i>Sanayi</i>	8.3	26.3	31.2	40.6	2.9	12.9	10.5	27.2	31.5	41.0	3.9	12.7	9.7	25.4	28.8	37.0	2.7	12.7	
Madencilik	0.1	1.6	0.3	1.5	0.1	1.6	0.0	1.4	0.1	1.6	0.0	1.1	0.0	0.9	0.1	0.6	0.0	1.1	
İmalat	7.9	16.7	29.7	27.7	2.7	6.2	10.0	17.5	29.5	28.3	3.9	6.2	9.3	16.3	27.2	25.8	2.7	6.1	
Elektrik, gaz..	0.1	0.4	0.3	0.7	0.0	0.2	0.1	0.7	0.5	0.9	0.0	0.5	0.1	0.5	0.4	0.5	0.0	0.5	
İnşaat ve																			
Bayındırlık..	0.2	7.6	1.0	10.6	0.0	4.8	0.3	7.6	1.3	10.2	0.0	4.9	0.3	7.7	1.2	10.2	0.0	5.0	
<i>Hizmetler</i>	14.0	38.5	55.0	55.6	4.3	22.3	15.6	37.7	54.7	55.2	3.5	19.4	18.1	40.8	58.0	58.2	3.4	21.9	
Toplan, peraken.																			
ticaret,																			
lokanta	2.8	14.7	11.3	23.2	0.7	6.7	3.6	15.0	12.8	23.2	0.7	6.4	4.5	17.4	13.5	25.6	1.2	8.4	
Ulaştırma,																			
haberleşme...	0.5	6.2	2.2	8.0	0.2	4.5	0.7	5.5	2.9	7.5	0.1	3.3	0.5	5.5	11.7	7.3	0.0	3.5	
Mali Kurumlar,																			
sigorta,																			
taşınmaz mallara																			
ait işler	1.6	2.6	7.4	4.2	0.2	1.0	2.1	2.4	7.8	3.8	0.4	1.0	2.1	2.5	7.1	4.0	0.3	0.8	
Toplum hizmet.,																			
sosyal ve kişisel																			
hizmetler	9.1	15.1	34.2	20.3	3.2	10.1	9.2	14.9	31.3	20.7	2.3	8.8	11.0	15.5	35.7	21.3	1.9	9.2	
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHIA (1999 Nisan) s:16-33.

Öte yandan kadınlar, son on yıldaki artışa rağmen hâlâ sanayide çalışan nüfusun % 9.7'sini ve hizmetlerde de % 18.1'ini oluşturmaktadırlar. Erkeklerde ise sektörler arası dağılım, tarımda % 33.8, sanayide % 25.4 ve hizmetlerde % 40.8 olarak daha dengelidir. Kadınların parasal karşılığı alınabilen işlerin bulunduğu sektörlerdeki katılımlarının düşüklüğü onların kendi kazançlarını elde edebilecekleri işlere ne kadar az erişebildiklerini göstermesi bakımından önemlidir.

Kentsel ekonomik yaşam, kadınların ve erkeklerin sektörel dağılımları bakımından bir değişiklik yaratmakta mıdır? Bekleneceği gibi, kentlerde kadınların tarım sektöründeki oranları düşmekte, hizmetler ve sanayide ise yükselmektedir. **Hizmetler, kentlerde kadınların çalıştığı en önemli sektördür**. Üstelik bu sektör, kentlerde kadınların yarısından fazlasını barındırmakta olup, bu özelliği giderek belirginleşmektedir. 1989'da kadınların hizmetlerdeki oranı % 55.0 iken 1999'da bu oran % 58'e yükselmiştir. Kadınların sanayideki oranları ise, 1989'dan 1999'a kadarki on sene içinde % 31.2'den % 28.8'e gerilemiştir. Kentlerde tarım sektöründeki kadınların oranlarının aynı kalması, hizmetlerde yükselirken sanayide düşmesi, büyüyen hizmet sektörünün kadınlara daha fazla istihdam olanağı yarattığı, sanayi sektörünün ise bu açıdan başarısız bir sektör olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kentlerde kadınlarla erkekler sektörlerine göre dağılımları bakımından karşılaştırıldığında, bu dağılımın son on senede hemen hiç değişmediği gözlenmektedir.

Kadın ve erkeklerin her sektör içindeki oranları, toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizlikleri daha keskin olarak göstermektedir. 1999 senesinde kentlerde, sanayide tüm çalışanların % 15.4'ü ve hizmetlerde de % 18.9'u kadındır (Tablo 9). Bu oranların 1989'da % 12.3 ve % 15.3 olduğu hatırlanacak olursa, son on senede, her iki sektörde, kadınlar lehine gelişmeler olduğu söylenebilir. Bu gelişme olumlu olmakla birlikte, her sektörün kendi içindeki kadın-erkek dengesizliğini giderme açısından yeterli değildir; çünkü başlangıç oranları aşırı ölçüde eşitsizdir. Yine de bu küçük artışlar, kadınların istihdam alanlarının neler olabileceğine yönelik böyle bir çalışmaya ışık tutması açısından önemlidir. Sanayi ve hizmet sektörlerinde hangi tür değişimler olmaktadır ki kadınların bu sektörlerdeki görece ağırlıkları artmaktadır? Bu sorunun yanıtları, her iki sektör için de ayrıntılı incelemeler gerektirecektir. Yakın zamanda bankacılık, sigorta ve turizm gibi bazı hizmet sektörlerinde kadınların durumu ve bu sektörlerdeki gelecekleri konusunda yapılmış ve sorularımıza ışık tutacak yeni çalışmalar vardır²¹. Ayrıca, sanayi sektörünün feminizasyonu gibi bazı

²¹ Bu çalışmalar için bkn: Özar, 2000 ve Özdamar, 2000.

**Tablo 9. Her Ekonomik Sektörde İstihdam Edilen Kadın ve Erkek Oranları Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Ekonomik Sektörler	1989			1994			1999											
	Türkiye K	Türkiye E	Kır E K	Türkiye K	Türkiye E	Kır E K	Türkiye K	Türkiye E	Kır E K									
<i>Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık</i>	50.5	49.4	39.6	60.3	51.0	48.9	48.9	51.0	42.9	57.0	49.2	50.7	49.2	50.7	39.5	60.4	49.8	50.1
<i>Sanayi</i>	12.7	87.2	12.3	87.6	14.0	85.9	14.8	85.1	13.8	86.1	18.0	81.9	14.7	85.1	15.4	84.5	12.7	87.1
Madencilik	4.2	95.7	3.0	96.9	5.2	94.7	0.5	99.4	0.8	99.1	-	100	1.4	97.7	3.9	96.0	-	100
İmalat	18.0	81.9	16.3	83.6	24.1	75.8	20.5	79.4	17.9	82.0	30.9	69.0	20.4	79.5	19.8	80.1	23.3	76.4
Elektrik, gaz... İnşaat ve Bayındırlık İşleri	6.4	93.5	8.0	92.0	-	100.0	7.6	92.3	11.2	88.7	-	100	8.9	91.0	15.5	84.4	-	100
Hizmetler	1.2	98.7	1.6	98.3	0.6	99.3	1.9	98.0	2.6	97.3	0.2	99.7	1.8	98.1	2.6	97.3	-	100
Toplan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	14.4	85.5	15.3	84.6	12.3	87.6	15.8	84.1	17.2	82.7	11.3	88.6	16.7	83.2	18.9	81.0	9.6	90.3
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	8.0	92.0	8.2	91.7	7.2	92.7	9.7	90.2	10.3	89.6	7.4	92.5	10.4	89.5	10.9	89.0	8.6	91.3
Mali Kurumlar, sigorta taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı işleri	3.9	96.0	4.7	95.2	2.6	97.3	5.6	94.3	7.4	92.5	1.3	98.6	3.7	96.1	5.1	94.8	0.7	99.2
Toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetler	22.6	77.3	24.3	75.6	15.0	85.0	28.7	71.2	30.1	69.8	22.3	77.6	28.0	71.9	29.1	70.8	21.4	78.5
Kişisel hizmetler	21.9	78.0	23.5	76.4	18.5	81.4	21.9	78.0	24.1	75.8	15.8	84.1	24.3	75.6	28.2	71.7	12.4	87.6

Kaynak: DİE/HHİA (1999 Nisan) s:16-33.

tezler de gündemdedir. Çağatay ve Berik'in bu konudaki çalışmaları, ihracata yönelik sanayileşme sürecinde büyük sanayide beklenen feminizasyonun olmadığına dair ipuçları vermektedir. Ancak yazarlar bu saptamalarında dikkatli davranmakta ve eğer büyük sanayi işletmeleri dışında kalan işletmeler, kadınların esnek emeğini kullanmış iseler, bu durumda sanayideki toplumsal cinsiyet kompozisyonunun kadınlar lehine değişmiş olabileceği tahmininde bulunmaktadırlar²².

3.1.6. Mesleklere Göre Çalışma Örüntüsü

Ülke geneline bakıldığında, kadınların tarım sektörü ağırlıklı istihdamlarının bir sonucu olarak, mesleklerdeki dağılımlarında da tarıma ilişkin mesleklerde yoğunlaşmış olmaları şaşırtıcı değildir (Tablo 10). Bu yoğunlaşma, 1989'dan 1999'a geldiğinde biraz azalma göstermekte (% 79.9 yerine % 72.3) ve çalışan kadınların diğer mesleklerdeki oranları da buna bağlı olarak bir miktar artmaktadır (Tablo 11).

Tablo 10. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Mesleklere Göre Dağılımı (Türkiye, Kent, Kırsal/1999)

Meslek Grubu	Türkiye		Kent		Kırsal	
	K	E	K	E	K	E
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri bunlarla ilgili meslekler	6.9	5.6	23.0	8.7	1.1	2.3
Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	0.6	2.9	2.2	4.5	0.0	1.2
İdari personel ve benzeri çalışanlar	5.9	4.7	19.1	7.2	1.0	1.8
Ticaret ve satış personeli	2.8	12.5	8.7	19.1	0.6	5.2
Hizmet işlerinde çalışanlar	3.8	10.4	12.7	13.5	0.5	6.9
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcılar	72.3	33.6	13.0	4,6	94	66.0
Tarım-dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makinaları kullananlar	7.1	29.3	20,0	40.8	2.3	16.9
Meslekleri tayin edilemeyenler	0.3	0.7	0.9	1,9	0.0	0.2
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA (1999 Nisan) s: 47, 105, 163.

²² Çağatay ve Berik, 1991: 169. Yazarların bu konudaki daha yakın tarihteki bir çalışması için bkz: Çağatay ve Berik, 1994.

**Tablo 11. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Mesleklere Göre Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Meslek Grubu	1989			1994			1999											
	Türkiye K E	Kır K E	Türkiye K E	Türkiye K E	Kır K E	Türkiye K E	Kır K E	Türkiye K E	Kır K E									
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri...	5.2	20.9	7.9	1.8	4.1	5.6	5.4	18.8	8.3	1.6	2.2	6.9	5.6	23.0	8.7	1.1	2.3	
Mütessesibler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	0.2	2.2	1.2	0.0	0.9	0.3	2.5	1.3	3.8	-	1.0	0.6	2.9	2.2	4.5	0.0	1.2	
İdari personel ve benzeri çalışanlar	4.4	20.7	7.2	0.8	2.4	5.0	4.9	19.2	7.7	0.7	1.9	5.9	4.7	19.1	7.2	1.0	1.8	
Ticaret ve satış personeli	1.3	10.4	6.3	0.3	4.8	2.3	10.7	9.1	16.7	0.2	4.3	2.8	12.5	8.7	19.1	0.6	5.2	
Hizmet işlerinde çalışanlar	2.3	8.8	10.0	0.6	4.8	3.1	9.6	11.5	13.1	0.6	5.7	3.8	10.4	12.7	13.5	0.5	6.9	
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcılar	79.9	36.2	14.6	4.1	94.0	65.4	74.3	34.3	14.2	4.0	92.4	67.4	72.3	33.6	13.0	4.6	94	66.0
Tarım-dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar	6.0	31.0	24.7	2.0	17.1	8.9	31.4	24.6	44.7	4.1	17.0	7.1	29.3	20.0	40.8	2.3	16.9	
Meslekleri tayin edilemeyenler	0.2	0.4	1.2	0.0	0.1	0.2	0.8	0.9	1.4	0.0	0.1	0.3	0.7	0.9	1.9	0.0	0.2	
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA (1989, Nisan) s:31,101, 171

DİE/HHİA (1994, Nisan) s:23, 81, 139

DİE/HHİA (1999, Nisan) s:47, 105, 163

Erkeklerin ise, tarımla ilgili mesleklerdeki oranları ile, tarım dışı üretime yönelik mesleklerdeki oranları birbirine çok yakındır. Kadınlar için tarım ile ilgili mesleklerden hemen sonra gelen ikinci önemli yoğunlaşma alanı, tarım dışı üretim faaliyetleri, daha açık olarak, sanayi işçiliğidir. Kentlerde, yukarıda adı geçen mesleklerdeki toplumsal cinsiyet temelli değişim eğilimleri, yine Tablo 11'den izlenebilir. 1989'da kentlerde çalışan kadınların en büyük oranda temsil edildikleri meslek grubu, % 24.7 ile tarım-dışı üretim faaliyetleridir. Bu grubu, % 20.9 ve % 20.7 ile serbest meslek ve idari personel grupları izlemektedir. Daha arkadan ise tarıma ilişkin faaliyetler % 14.6, hizmetler % 10.0 ve ticaret ile ilgili meslekler % 6.3 gelmektedir. Bu oranlar, on yıl içinde tarım ve tarım dışı üretim faaliyetleri ile idari personel kategorileri dışında bütün kategorilerde az da olsa bir artış göstermiştir. Bu artışlarda neredeyse % 100 oranındaki bir artış ile müteşebbisler ve üst kademe yöneticileri ve % 38 artış oranı ile ticari faaliyet grupları en dikkat çeken gruplardır. İlimi ve teknik elemanlar ve serbest meslekler kategorisinde 1999'da, kentli çalışan kadınların % 23'ünün yer alması, üstelik bu gruptaki kadınların oranının erkeklerin bu gruptaki oranları ile kıyaslandığında (% 8.7) çok yüksek olması, daha ayrıntılı incelemeyi ve bu kategorinin niteliksel çözümlemesini gerektirir. Bu yüksek oran muhtemelen Türkiye'deki meslek kadınlarının kentlerdeki yoğunluğunun ve çalışma eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Oranlar farklı olmakla birlikte, kentlerde çalışan erkeklerin meslekler arası dağılımları da son on yılda kadınlarınkine benzer eğilimler göstermektedir. Erkekler arasında eksi gelişme (-% 12) gösteren tek alan, tarım-dışı üretim faaliyetleridir. Diğer alanlarda, hizmet sektörü (% 2) dışarıda tutulursa, en az % 10 ile % 25 oranında bir gelişme görülmektedir.

Mesleklerde toplumsal cinsiyet temelli ayrışma giderek azalmaktadır

Şöyle ki, Türkiye genelinde 1989 yılında bazı meslekler neredeyse tamamen erkek meslekleri (müteşebbislik ve üst kademe yöneticiliği % 95; hizmet işleri % 89; ticari faaliyet % 94 ve tarım-dışı üretim faaliyetleri % 91) olarak görülmektedir (Tablo 12). Serbest meslek ve idari personel alanlarında kadın çalışanların oranı üçte biri bile bulmamakta, sadece tarım alanında çalışanların yarısından biraz fazlası kadın olarak görülmektedir. Türkiye için izlenen bu dağılım, oldukça benzer bir biçimde, kentlerde çalışan kadınlar ve erkekler için de söz konusudur. Ancak, meslekler içi kadın erkek dağılımlarında son on yıl içinde önemli değişimler olmuştur. Türkiye genelinde, farklı meslek gruplarında, kadınların erkeklere göre yüzdelerinde % 17 ile % 65 arasında değişim görülmektedir. Örneğin, müteşebbis ve üst yöneticiler grubunda 1989 yılında % 5.4 olan kadın çalışanlar yüzdesi % 8.9'a yükselmiş, yani on yıl içinde % 65 oranında bir artış gerçekleşmiştir. On yıl içinde tüm meslekler arasında, en az artış, % 14 ile tarım-dışı üretim sektörlerinde olmuştur.

**Tablo 12. Her Meslek Grubunda İstihdam Edilen Kadın ve Erkek Oranları Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Meslek Grubu	1989			1994			1999											
	Türkiye K E K	Kır E K E	Türkiye K E K	Türkiye K E K	Kır E K E	Türkiye K E K	Kır E K E	Türkiye K E K	Kır E K E									
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri.	30.0	69.9	32.4	67.5	25.4	74.5	32.2	67.7	31.4	68.5	35.2	53.4	36.1	63.8	38.2	61.8	26.0	73.9
Mütenebbisler, direktörler ve üst kademe..	5.4	94.5	5.7	94.2	4.4	95.5	5.2	94.7	6.5	93.4	-	100.0	8.9	91.2	10.5	89.5	1.0	98.9
İdari personel ve benzeri	31.1	68.8	34.1	65.8	21.4	78.5	31.7	68.2	33.5	66.4	22.8	77.1	36.4	63.5	38.0	61.9	28.4	71.5
Ticaret ve satış personeli	0.6	93.9	6.4	93.5	4.9	95.0	9.0	90.9	9.9	9.0	8.3	95.3	9.3	90.6	9.6	90.3	7.7	92.2
Hizmet işlerinde çalışan..	11.2	88.7	17.4	87.9	9.2	90.7	13.1	86.8	15.2	84.7	7.5	92.4	14.3	85.6	18.1	81.8	5.2	94.7
Tarımcı, hayvancı, ormancı...	51.7	48.2	39.1	60.8	52.3	47.6	49.8	50.1	41.9	58.0	50.2	49.7	49.2	50.7	39.1	60.8	49.9	50.0
Tarım-dışı üretimde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar	8.7	91.2	8.8	91.1	8.4	91.5	11.4	88.5	10.1	89.8	15.2	84.7	9.9	90.0	10.3	89.6	8.9	91.0
Meslekleri tayin edilemeyenler	24.9	75.0	22.7	77.2	35.0	64.9	13.2	86.7	11.6	88.3	24.8	75.1	-	19.0	15.8	84.1	33.3	62.5

Kaynak: DIE/HHIA (1989, Nisan) s:31,101, 171

DIE/HHIA (1994, Nisan) s:23, 81, 139

DIE/HHIA (1999, Nisan) s:47, 105, 163

3.1.7. İşteki Duruma Göre Çalışma Örüntüsü

1989 verilerine göre Türkiye’de tüm çalışan kadınların dörtte üçe yakını ücretsiz aile işçisidir. İkinci önemli grup, % 15 oranı ile ücretliler ve maaşlılardır. Kendi hesabına çalışanların oranı % 7’dir. Bu üç grup, tüm çalışan kadınların % 97’si demektir. Ücretli veya maaşlı emek kullanım durumu, % 37.5 oranı ile erkeklerin en fazla bulunduğu statüdür. Buna yakın bir statü, kendi hesabına çalışmadır (% 34.3). Ücretsiz aile işçiliği ise, erkeklerin en az bulunduğu statüdür (% 15.8). Bu son iki grupta erkeklerin kadınların tersine bir biçimde konumlanması, büyük ölçüde onların hane reisi olmalarından kaynaklanmaktadır. Özellikle kırsal kesimlerde hane reisi olan erkekler, istatistiklere kendi hesabına çalışan tanımıyla dahil edilmekte, ancak hiç toprağı olmayanlar veya hane reisi tanımına uymayanlar, istatistiklere ücretsiz aile işçisi kategorisinde yansıtılmaktadır.

Tablo 13. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı (Türkiye, Kent, Kır/1999)

İşteki Durum	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Ücretli veya maaşlı	21.0	37.5	67.8	55.6	3.7	17.8
Yevmiyeli (mevsimlik, arzi, geçici)	4.2	10.6	6.5	11.8	3.3	9.2
İşveren	0.4	6.4	1.5	10.1	0.0	2.5
Kendi Hesabına Çalışan	9.1	31.8	8.9	17.9	9.3	46.9
Ücretsiz aile işçisi	65.0	13.4	15.0	4.3	83.4	23.4
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA (1999 Nisan). s: 48, 106, 164.

Aynı yıl için kentlerde çalışan kadınların büyük bir kısmı (% 66.5) ücretli veya maaşlı statüde çalışmaktadır. 1989-1999 arası ücretsiz aile işçisi oranında düşme görülmektedir. Kentli çalışan kadınlar arasında önemli sayılabilecek oranda (% 9.7) kendi hesabına çalışan kadın vardır (Tablo 14).

**Tablo 14. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

İşteki Durum	1989			1994			1999										
	Türkiye K	Türkiye E	Kır K E	Türkiye K	Türkiye E	Kır K E	Türkiye K	Türkiye E	Kır K E								
Ücretli veya maaşlı	15.2	37.5	66.5 57.3	4.2	19.6	19.1	37.5	64.2	56.6	5.5	16.6	21.0	37.5	67.8	55.6	3.7	17.8
Yevmiyeli (mevsimlik, anızı, geçici)	2.9	7.4	6.8 8.2	2.0	6.6	3.3	8.3	6.4	9.6	2.4	7.0	4.2	10.6	6.5	11.8	3.3	9.2
İşveren	0.2	4.7	1.0 8.1	0.0	1.7	0.2	8.1	1.0	12.6	0.0	3.1	0.4	6.4	1.5	10.1	0.0	2.5
Kendi hesabına çalışan	7.0	34.3	9.7 21.3	6.5	45.8	10.2	31.4	13.0	16.8	9.3	47.4	9.1	31.8	8.9	17.9	9.3	46.9
Ücretsiz aile işçisi	74.4	15.8	15.7 4.8	87.0	25.7	66.9	14.4	15.2	4.2	82.5	25.6	65.0	13.4	15.0	4.3	83.4	23.4
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHIA (1989, Nisan) s.32,102,172

DİE/HHIA (1994, Nisan) s.24, 82, 140.

DİE/HHIA (1999, Nisan) s.48, 106, 164.

Son on yıl içinde kentlerde kadınların emek kullanım statülerinde görülen en belirgin değişim, işveren statüsündekilerin % 50 oranında artmış olmasıdır (Tablo 13). Ücretli veya maaşlılardaki artış ise % 2 kadardır. Geri kalan üç statü grubunda -geçici, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi- sırasıyla % 4; % 8 ve % 4 oranlarında bir azalma söz konusudur. Erkeklerde de, tıpkı kadınlarda olduğu gibi, bu üç statüde, çalışma durumunda sırasıyla % 16; % 16 ve % 21 oranında azalma vardır.

Yıllara göre kadın ve erkeklerin işteki durumları itibariyle izlenen değişimlerde en dikkate değer nokta, kentlerde çalışan kadınlarda % 50 ve erkeklerde % 25 oranları ile işveren statüsündeki artıştır. Ne var ki bu statü grubunun diğer statüler arasındaki oransal önemsizliği, böyle bir artışı da önemsizleştirmektedir. Diğer taraftan, ücretli veya maaşlılar grubunda, kadınların küçük de olsa oransal bir artışı (% 2) gerçekleşmiş iken, bu gruptaki erkeklerin % 16 oranında azalmış olması da üzerinde durulması gereken bir noktadır. Büyük bir olasılıkla, kentlerde ücretli veya maaşlı formel sektör işlerine giremeyen erkekler, başka statülerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Geçici statüde çalışıyor görünen erkeklerin oranındaki % 44'lük artış, bu savı doğrular niteliktedir.

Tablo 15'den, ücretsiz aile işçiliği dışında kalan tüm statü gruplarında, çalışanların en az % 80'inin erkek olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni, kadınların ortalama % 70'inin ücretsiz aile işçisi statüsünde yoğunlaşmış olmasıdır. Bu oran, son on yıl içinde ciddi bir değişikliğe uğramamıştır (1989: % 69.5 ve 1999: % 68.6). Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarının yaygınlığını gösteren bu oran önemlidir; çünkü bu istihdam statüsünde bulunmanın, kadınların istatistiksel olarak işgücünde yer almalarını sağlamak dışında ekonomik bağımsızlık sağlayıcı işlevi hemen hemen yoktur.

**Tablo 15. Her İsteki Durum Grubuna Göre İstihdam Edilen Kadın ve Erkek Oranları Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

İsteki Durum	1989			1994			1999											
	Türkiye K	E	Kent K E	Türkiye K E	Kır K E	Türkiye K E	Kır K E	Türkiye K E	Kır K E									
Ücretli veya maaşlı	16.4	83.5	17.3	82.6	14.1	85.8	18.9	81.0	18.7	81.2	19.7	80.2	20.2	79.7	22.2	77.8	12.8	87.1
Yevmiyeli (mevsimlik, arazi, geçici)	16.0	83.9	13.0	86.9	19.2	80.7	15.5	84.4	12.0	87.9	20.4	79.5	15.3	84.6	11.5	88.4	20.0	79.9
İşveren	2.6	97.3	2.3	97.6	3.7	96.2	1.5	98.4	1.6	98.3	0.9	99.0	3.3	96.6	3.4	96.5	2.6	97.3
Kendi Hesabına Çalışan	9.1	90.8	7.6	92.3	9.6	90.3	12.9	87.0	13.6	86.3	12.7	87.2	11.5	88.4	10.4	89.5	12.0	87.9
Ücretsiz aile işçisi	69.5	30.4	36.8	63.1	72.0	27.9	67.9	32.0	42.2	57.7	70.3	29.6	68.6	31.3	44.6	55.3	71.1	28.8

Kaynak: DİE/HHİA (1989, Nisan) s.32, 102, 172

DİE/HHİA (1994, Nisan) s.24, 82, 140

DİE/HHİA (1999, Nisan) s.48, 106, 164.

3.2. İşsizlik

Yapısal uyum politikaları, özellikle düşük gelirli kentli ailelerin satın alma güçlerinde zayıflamaya neden olmakta, hanece yaşanan ekonomik baskı da daha önce çalışmamış hane üyelerini ev dışında iş aramaya yöneltmektedir. Ancak, sunulan kadın emeğinin özellikleri, bu emeği talep edecek işgücü pazarına uygun olmadığına veya çalışmak isteyen kadınlar bu pazarın öne sürdüğü çalışma koşullarını kabul edemediklerinde, işsizlik durumunu yaşamaktadırlar. 1989'dan itibaren kadın ve erkek işsizlik oranlarını gösteren **Tablo 16'dan anlaşılacağı gibi, kentlerde kadınların işsizlik oranları** ²³ **daima erkeklerden yüksek ve çoğu zaman da erkeklerin iki katı veya daha fazla olmuştur** . Kırsal alanlarda kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin işsizlik oranlarının gerisinde kalmasının nedeni ise, ücretsiz aile işçisi olan ve aslında gelir getirici bir işte çalışmayan kadın nüfusun da işgücü istatistiklerinde, istihdam edilenler arasında yer almasıdır. Doğal olarak bu kadınlar, hane halkı işgücü anketlerinin kullandığı referans dönemlerinde ne iş aramakta, ne de kendilerini işsiz olarak tanımlamaktadırlar. Kırsal kesimdeki bu durum, Türkiye genelinde kadın işsiz oranlarını da etkilemekte ve bu oranın düşüklüğü, özel olarak bakılmadığında, kentlerde kadınların yüksek işsizlik oranlarını görmeyi engellemektedir. Kentlerde yaşayan kadınların işsizlik oranlarının yüksekliği önemlidir ve aşağıda olduğu gibi daha ayrıntılı incelemeyi gerektirir.

Tablo 16. Kadın ve Erkek İşsizlik Oranları (Türkiye, Kent, Kır/1989-1998)

Yıllar	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1989	9.7	8.7	27.0	10.1	3.8	7.3
1990	7.5	7.5	21.0	8.6	2.9	6.3
1991	7.3	8.9	23.2	10.2	2.8	7.5
1992	7.6	8.2	20.7	9.9	2.7	6.4
1993	7.5	8.2	22.1	9.6	1.5	6.5
1994	8.2	7.7	19.8	9.1	3.1	6.2
1995	6.8	6.6	18.9	8.0	2.1	5.1
1996	5.5	5.9	15.4	8.0	1.9	3.6
1997	9.2	6.1	18.9	7.5	3.8	4.5
1998	6.1	6.3	16.4	8.6	1.6	3.6

Kaynak: DİE/HHİA (1989-1998 Nisan) s:31, 33, 35.

²³ DİE'nin çalışmalarında işsizlik oranı, işsiz nüfusun işgücüne bölünmesi ile elde edilmektedir. İşgücündeki nüfus ise istihdam edilenlerle işsizlerin toplamından oluşmaktadır .

**Tablo 17. Kadın ve Erkeklerin Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Yaş Grupları	1989						1994						1999					
	Türkiye		Kır		Kent		Türkiye		Kır		Kent		Türkiye		Kır		Kent	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
12-14	13.1	15.9	53.9	21.9	6.8	12.5	4.3	11.9	18.0	21.7	2.0	6.2	1.1	8.7	-	25.3	1.2	3.5
15-19	14.0	16.7	39.6	21.4	7.0	12.9	10.7	17.0	29.9	23.4	4.2	11.4	11.4	13.1	30.0	18.8	3.9	8.6
20-24	15.1	14.5	35.0	17.2	6.7	11.9	12.4	20.2	27.1	24.2	4.2	15.3	13.3	19.1	25.2	24.0	4.9	12.8
25-29	10.8	7.2	24.1	7.5	5.2	6.9	11.9	10.4	25.2	10.3	3.3	10.5	11.1	10.6	18.8	12.2	5.3	7.7
30-34	8.1	4.4	20.3	4.1	3.3	4.7	4.9	7.5	13.3	7.9	0.5	6.9	6.5	6.1	13.2	7.4	1.3	3.7
35-39	5.4	4.5	12.5	4.9	2.4	4.0	5.3	4.4	12.7	4.6	1.3	4.1	5.3	5.4	11.3	6.6	1.6	3.3
40-44	3.3	4.5	16.5	6.3	-	1.7	2.5	6.5	8.2	7.9	0.5	4.4	2.9	4.5	6.6	6.5	1.3	1.7
45-49	3.4	5.2	14.0	8.5	1.7	1.7	1.8	5.6	9.0	7.9	-	2.4	2.3	4.9	8.2	7.7	0.7	1.3
50-54	2.6	6.4	14.3	12.4	1.1	1.6	0.8	6.0	6.6	10.3	-	2.0	-0.6	5.0	1.1	8.5	0.5	1.4
55-59	1.7	7.4	14.4	17.7	1.0	2.0	0.5	3.5	4.3	8.7	-	0.8	-	4.0	-	7.3	-	1.7
60-64	1.3	6.1	21.5	16.7	-	2.0	0.8	1.7	-	5.9	0.9	0.2	-	1.3	-	4.2	-	-
65+	0.5	3.2	13.5	9.4	-	1.4	-	1.0	-	4.9	-	-	-	0.5	-	2.6	-	-
Toplam	8.9	8.2	26.5	10.5	3.9	6.0	6.7	9.1	19.6	11.4	1.9	6.4	6.4	7.7	16.4	10.6	2.1	4.3

Kaynak: DiE/HHİA (1989, Nisan) s: 23, 93, 163.

DiE/HHİA (1994, Nisan) s: 15, 73, 131.

DiE/HHİA (1999, Nisan) s: 39, 97, 155.

Kadın işsizliği ile ilgili ikinci boyut, işsizliğin en yoğun olarak, genç kadınlar arasında ve özellikle 15-19 yaş grubu kadınlarda görülmesidir. Tablo 17'den yaş gruplarına göre işsizlik oranlarındaki değişimleri, kentler ve kırsal alanlar açısından, hem 1999 yılı hem de son on yıl için izlemek olanaklıdır. Bu tablo, özellikle kentlerde, genç kadın işsizlik oranlarının genç erkek işsizlik oranlarından daima daha yüksek oluşunu göstermesi açısından önemlidir. 1999 yılında işsiz kadınlar ile işsiz erkeklerin yaş gruplarına göre dağılımlarına ilişkin Tablo 18; 15-19, 20-24 ve 25-34 yaş gruplarının herbirinde, gerek Türkiye genelinde, gerekse kentler düzeyinde kadın işsizlerin oranlarının erkek işsizlerin oranlarını aştığını göstererek Tablo 17'nin verilerini doğrulamaktadır. Tablo 19'a bakılarak da, bu durumun sadece 1999 yılı için geçerli olmayıp son on seneden beri devam eden güçlü bir eğilim olduğu söylenebilir. Ayrıca, eğitim düzeyinin yüksekliğinin genç kadınlar için sözü edilen bu yüksek işsizlik eğilimini azaltmadığı da Tablo 20'den çıkarılabilecek bir sonuçtur. Türkiye'de işsizliği azaltmaya yönelik politikalar, öteden beri eğitimin iş bulmada olumlu bir katkı yapacağını savunmaktayken neden eğitilmiş kadınlar arasında yüksek oranda işsizliğin söz konusu olduğu, üzerinde çok düşünülmesi gereken bir konudur. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Nisan 1999 Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine göre kentlerde işsiz kadınların % 44'ü lise ve lise dengi okullardan mezun olup iş arayan kadınlardır. Aynı eğitim düzeyinde olan erkeklerin iş arayan erkekler içindeki oranı ise % 24'dür. Daha da önemlisi, işsizliğin en yoğun olduğu 20-24 yaş grubunda, lise ve dengi okul mezunu işsiz kadınların bu yaş grubundaki işsiz kadınlara oranı % 56'ya yükselmektedir. Aynı yaş ve eğitim düzeyinde erkeklerin oranı % 39'dur. Yükseköğrenim görmüş kadın ve erkeklerin işsizlik oranları ise lise mezunlarına göre çok düşüktür.

Tablo 18. Kadın ve Erkek İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (Türkiye, Kent, Kır/1999)

Yaş Grupları	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
12-14	0.4	2.1	-	2.0	1.8	2.4
15-19	25.2	17.5	24.7	14.9	26.8	25.0
20-24	28.6	24.4	29.2	23.2	26.8	27.8
25-34	29.0	25.8	29.7	26.1	26.8	24.7
35-54	16.5	26.7	16.2	30.0	17.5	17.6
55+	-	3.3	-	3.7	-	2.1
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DİE/HHİA (1999 Nisan) s: 72, 130 188.

Kentlerde kadın ve erkek işsizler arasındaki önemli bir fark da ilk kez iş arama ile ilgilidir. İşsiz kadınların % 56'sı ilk kez iş arayanlardan oluşmaktadır. İşsiz erkekler içinde ise bu grubun oranı çok daha düşüktür: % 28. Bu oranlar, erkek işsizlerin içinde geçmiş iş deneyimi olup da işsiz kalan ve bu nedenle iş arayanların daha çok olduğuna işaret etmektedir. Kadınların % 60'ı ise daha önce çalışmamış ancak çalışmak isteyen kadınlardır. Diğer taraftan, kadınların iş ararken geçirdikleri süre de erkeklerden uzundur. 1999 verilerine göre Türkiye genelinde kadın işsizlerin % 43'ü, erkeklerin ise % 29'u bir yıl veya daha fazla süredir iş aramaktadır. Bu oranlar kentteki işsiz kadınlar için % 40 ve erkekler için % 27.0'dir²⁴. Kadın ve erkek iş arayanların iş arama sürelerinin farklılığı ve kadınların daha uzun süreler iş arıyor olmaları birkaç şekilde yorumlanabilir. Akla ilk gelen olasılık, kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlayacak özelliklere, erkeklere kıyasla daha az sahip olmalarıdır. İkinci olasılık, çalışmak isteyen kadınların, işgücü piyasasında iş ararken erkeklerden farklı muamele görmeleridir. Kadınlar kendileri gibi iş arayan erkeklerle benzer özelliklere sahip olsalar da işgücü piyasasında kadın olmalarından dolayı ayrımcılıkla karşılaşabilir ve iş bulmakta zorluk çekebilirler. Erkeklerin iş arama sürelerinin kadınlara göre daha kısa olmasının üçüncü bir açıklaması ise, erkeklerin hane reisi ve ailenin geçindiricisi olma sorumluluklarından dolayı uzun süreli işsiz kalmayı göze alamamaları şeklinde yapılabilir.

Kadınların erkeklere göre daha yüksek işsizlik oranlarının olması ve onlardan daha uzun süre işsiz kalmaları, sadece eğitim düzeylerinin erkeklerinkinden düşük olması ile açıklanamayacak kadar karmaşık bir olgudur .

Çünkü yukarıda da değinildiği gibi, aynı eğitim düzeyine sahip kadınların ve erkeklerin işsiz olma durumunda da kadınlar erkeklerden öndedir. Bu durum, kadınların hem iş ararken hem de iş yaşamında karşılaştıkları ve kadın olmalarından kaynaklanan nedenlerle yani toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla da ilişkilidir. Kadınların işgücü piyasası dışında kalış nedenleri, izleyen bölümde irdelenecektir.

24 DİE/HHİA, 1999, Nisan: 76,134.

**Tablo 19. Kadın ve Erkek İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı
(Türkiye, Kent, Kır/1989, 1994, 1999)**

Yaş Grupları	1989			1994			1999										
	Türkiye K	E	Kent	Türkiye K	E	Kent	Türkiye K	E	Kent								
12-14	8.8	7.2	7.3	5.7	11.6	9.7	3.2	3.2	6.3	3.3	0.4	2.1	-	2.0	1.8	2.4	
15-19	27.3	24.7	25.4	22.6	30.9	28.2	25.4	20.3	35.8	22.2	25.2	17.5	24.7	14.9	26.8	25.0	
20-24	24.9	19.1	26.1	17.8	22.7	21.2	28.5	24.4	28.4	23.8	29.1	25.4	28.6	24.4	29.2	23.2	27.8
25-34	24.5	19.2	25.4	16.8	22.7	23.2	28.8	26.5	31.4	24.9	19.3	29.9	29.0	25.8	29.7	26.1	24.7
35-54	12.8	20.5	14.1	25.6	10.5	12.2	13.1	22.5	14.5	24.7	7.6	17.9	16.5	26.7	16.2	30.0	17.6
55+	1.4	8.9	1.4	11.2	1.4	5.2	0.7	2.8	0.4	3.7	1.7	1.0	-	3.3	-	3.7	2.1
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DiE/HHİA (1989, Nisan) s. 57, 127, 197.

DiE/HHİA (1994, Nisan) s. 48, 106, 164.

DiE/HHİA (1999, Nisan) s. 72, 130, 188.

**Tablo 20. Kentlerde Kadın ve Erkek İşsizlerin Yaş Gruplarına ve Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı
(1999)**

Yaş Grupları	Okur yazar olmayan		Diplomasız Okur Yazar		İlkokul		Ortaokul		Orta Dengi Meslek		Lise		Lise Dengi Meslek		Yükseköğretim		
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	
12-14	-	-	-	8.3	-	3.4	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15-19	33.3	10.0	28.5	4.1	27.0	13.7	19.4	23.1	50.0	-	34.1	18.8	17.0	15.7	2.5	-	-
20-24	-	3.3	-	4.1	17.1	16.9	33.3	24.6	-	50.0	35.0	38.2	43.9	36.8	38.4	31.4	-
25-34	16.6	10.0	42.8	25.0	34.2	24.6	30.5	28.9	-	-	22.5	23.5	29.2	28.0	41.0	51.8	-
35-54	50.0	56.6	28.5	50.0	21.6	37.6	16.6	19.5	50.0	50.0	8.3	18.2	12.1	17.5	20.5	16.6	-
55+	-	23.3	-	12.5	-	3.4	-	3.6	-	-	-	1.1	-	1.7	-	1.8	-
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: DiE/HHİA (1999, Nisan) s. 130.

4. İŞGÜCÜ PİYASASI DIŞINDA KALAN KADIN EMEĞİ VE DIŞTA KALIŞIN NEDENLERİ

Bölüm 3.1’de, çalışan kadınların işgücü piyasasına katılma örüntülerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Bu bölümde ise istatistiklerin ‘işgücüne dahil olmayan’ şeklinde tanımladıkları gruplardan biri olan ev kadınları ile, çalışmak isteyip de iş bulamadığı için çalışmayan kadınlar merkeze alınacak ve şu en temel soruya cevap aranacaktır: **Özellikle kentlerde kadınların işgücüne katılmamalarının nedenleri nelerdir** ? Bu soruya verilecek yanıtlardan bir kısmı, kadınların kadın olarak duruşlarını belirleyen ve kendilerinin de bilerek veya bilmeyerek yeniden üretiminde rol oynadıkları ataerkil ideoloji ile çok yakından ilgilidir. Bir kısmı ise kadınların, parçası olmak isteyip de olamadıkları bir ekonomik yapının varoluş ve işleyiş koşulları ile ilgilidir. Her iki gruptan yanıtlar, sadece işgücü piyasası dışında kalışın nedenlerini anlatmayacak, ayrıca buraya dahil olma yollarının neler olabileceğine dair çıkarsamalara da imkan tanıyacaktır.

4.1. Kadın Emeğinin Sunumu ile İlgili Nedenler

4.1.1. Kentlere Göç

Kadınların neden işsiz kaldıkları ve ücretli bir iş sahibi olma yoluyla güçlenmelerine yol açacak kanalların neden kapalı olduğu sorusuna cevap ararken, Türkiye’nin neredeyse yarım yüzyıllık iç göç tarihi analize dahil edilmelidir. **Her ne kadar 1980 sonrası kentlere göç yavaşlamışsa da, nüfusun bu çok önemli yatay hareketi, birkaç nesil kentli kadının yaşamını derinden etkilemiştir ve etkilemeye devam etmektedir** . Tarımsal üretimin hemen her aşamasında aktif ve bu üretimin gerektirdiği her türlü bilgi ve beceri ile donanmış olan köylü kadınların, kente göç ettiklerinde, bütün bu donanımlarının kente uygun çalışma biçimi, yani ücretli çalışma için bir işe yaramadığının farkına varmaları, önemli bir kimlik bunalımının başlangıcıdır. Kente göç eden kadınlara kentsel aile modelinin değerleri dayatılmış ve bu kadınlar ‘ev kadınlığı’ statüsünü ister istemez kabul etmişlerdir. İçlerinden bazıları kentteki emek piyasasına marjinal işler yaparak eklenmişlerse de evlerde ve işyerlerinde temizlikçilik, çocuk ve hasta bakıcılığı, çok düşük ücretli fabrika işçiliği gibi işlerin kentlere yeni göçmüş kadınların çalışma örüntüsünün oluşmasına önemli bir katkı yapmadığı söylenebilir. **Bu grup dışarıda tutulursa, genel olarak iç göçün ilk otuz senesinin kente göç eden kadınlara etkisi, ‘ev kadınlaşma etkisi’ ola** -

rak özetlenebilir ²⁵. Son yirmi yılda göçün kadınlara etkisinde demografik, ekonomik ve kültürel nedenlerle değişimler yaşanmaktadır. Her şeyden önce bugün kentlerde, köylerden göç etmiş ailelerin ikinci ve üçüncü nesil kadınları yaşamaktadır ve onların ev dışında çalışma konusundaki yaklaşım ve tutumları annelerinkinden farklıdır. İkinci nesilden, daha fazla eğitim görmüş ve kentsel değerlerle sosyalleşmiş bu kadınlar, ev hizmetçiliği veya çocuk bakıcılığı yapmak yerine sekreterlik, tezgahçılık, kuaförlük gibi statüsü kendilerince daha yüksek işlerde çalışmak arzusunda-
dır²⁶. **Öte yandan, kent ailelerinin yaşadığı ekonomik zorluklar ve bir gelir karşılığı çalışma yönünde aile üyelerinin artan eğilimleri, kadınların hem çalışma konusundaki yaklaşımlarında hem de eylemlerinde değişime yaratmıştır**. Dolayısıyla son yıllardaki bu yaklaşımları öncekilerden ayırmak ve bir başka eğilimin gelişmekte olduğunu söylemek yanlış olmaz. Henüz çok belirgin olmamakla birlikte, kentlerde yaşayan, göç etmiş veya göç etmiş ailelerin kızları olarak kentlerde doğmuş kadınların, ücretli çalışmayı önceden olduğu gibi kendilerine uzak görmedikleri ve ev dışında çalışmaya karşı daha istekli oldukları savunulabilir²⁷. Ne var ki, bu yaklaşım değişikliği, istek ve değişen beklentiler, sözü edilen kadınların, kentin emek piyasasına girebilmelerine yetmemektedir. Başka hangi nedenlerin onları bu piyasaya girebilmekten alıkoyduğu aşağıda irdelenecektir.

4.1.2. Eğitim Düzeyi

Kadınların ev dışında çalışma kararlarını belirleyen en önemli etmenlerden birinin eğitim olduğuna ve hatta bu etmenin, erkeklere göre kadınların kararlarını daha fazla etkilediğine Bölüm 3.1.4.'de değinilmişti. Kadınların işgücünün bir parçası olma veya olmama üzerine verdikleri kararlarda bu denli etkili olan eğitime ulaşma açısından neden daima erkeklerin gerisinde olduğu sorgulanmalıdır. Elbette her iki cinsin eğitim fırsatlarına kavuşması açısından yıllar itibarıyla elde edilen gelişme önemsiz değildir. Ancak, bugün hâlâ kadın ve erkek nüfusun eğitim fırsatlarına eriş-

²⁵ Bkn: İlkaracan, 1998.

²⁶ Kente göç etmiş ailelerin birinci ve ikinci kuşak kadınlarının konumları, çalışmaya yaklaşımları ve tercih ettikleri iş kollarına yönelik ayrıntılı bulgular için bkn: Ecevit vd. 1999: 59.

²⁷ 1997 senesinde İstanbul'un Ümraniye semtinde % 84'ü kırsal alanlardan göç etmiş ya da ikinci nesil kadınlarla yapılan bir araştırmanın bulguları, "kırdan kente göçün kadınlar için 'ev kadınlama' tezini desteklememekte, tam tersine, göçle birlikte kadının çalışma yaşamına katılımında bir artış olduğuna işaret etmektedir" Yazara göre, "Kapsamı Ümraniye ile sınırlı olan bu araştırmanın bulguları Türkiye genelinde kırdan kente göç eden kadınların ekonomik konumlarındaki değişimi yansıtmıyor olabilir. Ya da bir olasılıkla, 1980'li yıllarda Türkiye genelinde kırsal alanlarda ve kentlerde değişmekte olan sosyoekonomik şartlardan dolayı, göç ve kadının işgücüne katılımı arasındaki ilişki değişmeye yüz tutmuş olabilir" (İlkaracan, 1998: 290). Yazarın son yıllardaki değişmeye yönelik yorumu İstanbul, Ankara, Mer-
sin ve İzmir'de 1998 senesinde yine kente göç etmiş kadınlarla yapılan bir başka araştırmanın (Ecevit vd. 1999) bulguları ve yorumlarına yaklaşmakta ve değişme olduğu yönündeki savı güçlendirmektedir.

melerinde gözden kaçırılmayacak eşitsizlikler vardır ve bu durum istatistiklere yansımaktadır. **Son verilere göre, Türkiye’de yetişkin okur yazarlığında** ²⁸ **kadınlar hâlâ erkeklerin gerisindedir** . 1999 yılında kadınlar için yetişkin okur yazarlık oranı % 77, erkekler için % 94’dür. Bu verilere göre Türkiye’de 15 yaşından büyük her 100 kadından 23’ü okuma yazma bilmemektedir²⁹. **Okullaşma oranlarına bakıldığında da kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı görülebilir** . 1996-1997’de ilkokul düzeyinde okullaşma oranı, kadınlar için % 88.5, erkekler için % 93.3’dür³⁰. Ortaokul ve dengi okullarda bu oran, kadınlar için % 54.0 ve erkekler için % 74’tür. Lise ve dengi okullar için aynı oranın sırasıyla % 42.2 ve % 59.0 olarak yine kadınlar aleyhine olduğu izlenmektedir. Ve nihayet yüksek okul ve fakülte düzeyinde kadınların okullaşma oranı % 16’ya kadar düşmektedir. Bu öğrenim düzeyinde erkeklerin okullaşma oranında da düşme görülmeyle birlikte % 23.8 ile hâlâ kadınlara göre avantajlı durumdadırlar. **Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınlarla erkeklerin arasındaki farkın artması, en genel olarak, kadınların toplumsal statülerinin düşüklüğü ve toplumca kadınlara verilen değerle doğrudan ilgilidir** . Erkek çocukların, ailenin refahı ve geleceğin garantisi için okutulmaları gerektiği, kız çocuklarının ise ev kadını olacakları ve bu nedenle okuyup meslek edinmelerine gerek olmadığı görüşü, en hakim ve yaygın görüş olarak varlığını sürdürmektedir. Bu denli ayırıcı bakış ile çocuklarına yaklaşmayan ailelerde ise ekonomik zorunluluklar kız ve erkek çocuklar açısından bir tercih yapmaya onları sevk ettiğinde, tercihin erkekler lehine yapıldığı bilinen bir gerçektir. 1996 senesinde İstanbul’da yapılan bir araştırmada kendileriyle görüşülen kadınlar, "cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve maddi olanaksızlıklar nedeniyle, aileleri tarafından erkek çocuklara öncelik tanındığını ve bu nedenle kendilerinin eğitimlerini terk etmek zorunda kaldıklarını"³² söylemişlerdir. Bir başka araştırmanın bulguları da bu noktayı desteklemektedir. İstanbul’da yaşayan işsiz kadınlarla yapılan bu çalışmada da, her dört işsiz kadından birinin ailesi istemediği için eğitimini daha fazla sürdürmediği³³ ortaya konulmuştur. DİE’nin yaptığı Örgün ve Yaygın Eğitim anketinin sonuçlarının 12 ve daha yukarı yaştaki kadın ve erkek nüfusun eğitime devam etmeme nedenleri açısından incelenmesi de bu eğilimi yansıtan önemli ipuçları vermektedir (Tablo 21).

28 15 yaş üzeri olanların okuma yazma bilme durumu.

29 DPT 2000b: 80.

30 Bu bilgiler şu kaynaktan alınmıştır: (<http://www.die.gov.tr/toyak1/enrollm/index.html>)

31 1999’da ilköğretim (sekiz yıllık) net okullaşma oranı, kadınlar için % 89.8 iken erkekler için % 99.4’dür (MEB, 1999). Sekiz yıllık zorunlu eğitim uygulaması başlatıldıktan sonra ilkokul ve ortaokul okullaşma oranları ayrıştırılmamaktadır. Bu değişiklik nedeniyle yeni istatistikleri öncekilerle kıyaslayabilme ve hem kadınlar hem de erkekler için son dört senede ilkokul düzeyinde okullaşma oranında artışı bir kazanım olarak saptayabilme durumunda değiliz.

32 Eyüboğlu vd., 2000: 151.

33 Demirel vd., 1999: 82.

**Tablo 21. Kadın ve Erkeklerin Eğitime Devam Etmeme Nedenleri
(Ekim 1997) (%) (12 ve daha yukarı yaş)**

	Uygun Okul Yok	Okula İlgili Duymama	Okul Masrafı Yüksek	Üniversite Sınavını Kazanmadı	Hanehalkı İşine/Gelire Katkı	Aile İzin Vermedi	Diğer
Kadın	5.3	29.2	14.8	7.4	11.3	29.9	2.1
İlkokul mezunu	5.9	30.9	15.6	-	11.8	34.6	1.2
Genel ortaokul/ lise mezunu	3.2	25.9	12.7	32.0	8.4	12.6	5.2
Mesleki ortaokul/ lise mezunu	2.6	10.2	6.9	51.1	12.0	9.3	7.9
Erkek	6.4	26.2	18.2	8.9	35.5	3.1	1.7
İlkokul mezunu	7.9	28.9	18.9	-	39.3	3.7	1.3
Genel ortaokul/ lise mezunu	2.6	22.7	18.1	25.3	27.0	1.6	2.7
Meslek ortaokul/ lise mezunu	3.0	10.3	11.4	45.1	25.0	1.8	3.3

Kaynak: DPT (2000d) Kadın ÖİK Raporu.

Bu ankete göre kadınların eğitime devam etmeme nedenleri arasında, aile izni alamamak % 29.9 ile birinci sıradadır. Bu neden, ilkokul mezunları kadınlar arasında % 34.6'ya kadar yükselmektedir. Oysa erkeklerin sadece % 3.1'i eğitime devam edememelerinin nedeni olarak aile izninin verilmeyişini öne sürmüşlerdir. **Burada, kadınların eğitilmelerine yönelik bu olumsuz yaklaşım ve eğilimlerin yavaş da olsa değiştiğine ilişkin bazı bulguların varlığını da eklemek gerekir.** Yukarıda adı geçen birinci araştırma, ailelerin, kızlarının öğrenimlerine devam etmelerine gerek olmadığına ilişkin görüşlerinin, hiç değilse kentsel kesimlerde, kuşaklar arası değiştiğine ilişkin ipuçları da sunmaktadır. Görüşme yapılan kadınların çocuklarının öğrenim görmelerine önem verdiği ve kız ve erkek çocukları arasında ayırım yapmadığı araştırmanın bir sonucudur. **Ancak çocuklara eşit fırsatlar ta-
nınması yönünde gelişen bu olumlu tutumun meslek seçimlerine kadar uza-
madığı ve kızların meslek seçimi konusunda belirli kalıpların dışına çıkıl-
madığı da saptanmıştır .**

4.1.3. Kadınların Yeniden Üretim ile İlgili Sorumlulukları

Kadınların hanedeki üyelerin ihtiyaçlarının karşılanması için isteyerek yaptıkları ve yapma gereğini hissettikleri³⁴ veya ataerkil aile düzeni içinde yapmak zorunda bırakıl-

³⁴ Annelik ideolojisi ve bu ideolojinin kadın için yarattığı sonuçların daha ayrıntılı bir tartışması için bkn: Ecevit, 1993b.

dıkları bir dizi iş ve sorumluluklar, onları işgücü piyasasına çıkma kararı alırken sınırlamakta ve bu piyasaya girme olasılıklarını azaltmaktadır³⁵. Türkiye’de bir kadın, ev işlerini, hasta ve çocuk bakımını, çocukların eğitimi ile ilgili sorumlulukları ve başka birçok işi, kısaca ailenin yeniden üretimi ile ilgili işleri tek başına hallettikten sonra, hâlâ dışarıda çalışmak isterse bu defa da hane reisinin erkek olduğunu savunan bir ataerkil görüşün temsilcilerinin egemenliğindeki bir piyasada ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. **Kadının değil ama, erkeğin birincil ücret getirici kişi olarak toplumsal kabulü, çalışmak isteyen kadının hem piyasaya girerkenki marjinalliğinin** ³⁶ **hem de girdikten sonra karşılaşacağı eşitsiz muamelenin ve sınırlanmaların zeminini oluşturur** . Piyasaya düşük düzeyli ve düşük statülü işlerde çalışmak üzere girer ve sahip olduğu beceriler de sürekli olarak değerinin altında karşılık bulur.

Kadının ev dışında çalışma kararını etkileyen faktörlerden biri de evde yapılan işlerin, sunulan hizmetlerin ve çocuk bakımının dışarıda çalışma durumunda kimlere bırakılacağıdır. Kentli ailelerden pek çoğu, devletçe sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle ya kendi ebeveynlerinden yardım almakta ya da özel olarak sunulan hizmetlerden yararlanmaktadır. Kentli kadınların dışarıda çalışma olasılıkları, evdeki işlerine yardımcı olacak ev hizmetlilerini ve çocuk bakıcılarını çalıştırabilecekleri sürece yüksektir. Bunun için dışarıda çalışmak isteyen kadınların, kendi yerlerine evdeki işleri yapacak olanlara hizmetlerinin bedelini ödeyebilecek düzeyde kazanç sağlamaları gerekmektedir. Dışarıda bir işte çalışarak sağlanan kazanç ile çocuk bakıcısı veya ev hizmetlisinin ücreti ödenemiyorsa, kadının çalışma olasılığı da düşmektedir. Diğer taraftan kadınlar, dışarıda çalışma ile elde edecekleri gelir ile evde yaptıkları işlerin toplam ekonomik değerini de karşılaştırarak çalışma yönündeki kararlarını tayin etmektedirler. Kadınların evde yaptıkları işlerin toplam değerine rezervasyon ücreti denilmektedir. Bu ücret hesaplamasının kadınlar tarafından yapılması önemlidir. Eğer bu ücret, dışarıda çalışma ile elde edilecek gelirin çok altında ise, dışarıda çalışma cazip bir seçenek olmakta ve kadını gelir getirici bir iş tutma yönünde olumlu etkilemektedir. Rezervasyon ücretlerinin bir işte çalışarak elde edilecek ücrete yakın olması ise, kadınları dışarıda çalışmak yönünde tereddütlü durumda bırakmaktadır.

Kadınların yeniden üretim ile ilgili sorumluluklarının, işgücü piyasası dışında kalışlarını belirleyen etmenlerden biri olduğu tartışması yapılırken, ev düzeninin

³⁵ Kadınların üretim ve yeniden üretim süreçlerinde oynadıkları rol ve bu rolün kapitalist sistem için işlevi üzerine daha geniş bilgi için bkn: Ecevit, 1985.

³⁶ Türkiye’de çalışan kadının marjinalliğinin çeşitli boyutları ile daha ayrıntılı açıklamalar için bkn: Ecevit, 1993a.

sağlanması ve çocukların ve diğer bakıma muhtaçların bakılmasına yönelik tüm işleri kadınların çoğu kez yardım almadan, tek başına üstlenmek zorunda kaldıkları da unutulmamalıdır. **Bu bağlamda, ailedeki toplumsal cinsiyet temelli işbölümünün katı, kurallandırılmış ve toplumca onaylanan erkek ve kadın rollerine göre şekillenmiş yapısı, kadınları kısıvrak bağlamakta ve onlara kendilerine biçilen rolü oynamaktan başka seçenek bırakmamaktadır**. Böylece kadınlar, hem kendilerine biçilmiş rolleri aksatmadan oynayıp, hem de dışarıda çalışmak istediklerinde, çalışılacak işin türünü, çalışma yerini ve koşullarını tayin edici faktör, ister istemez, kadınların aile içindeki görevleri ve sorumlulukları olmaktadır. Bu nedenle, aşağıda, kadınların piyasa dışında kalışlarının bazı nedenlerinin, onların tercihleriyle ilişkili olduğunu tartışırken, bu çerçeveyi göz önünde bulundurmakta yarar vardır.

4.1.4. Kadınların Tercihleri

İşgücü piyasası dışında kalmış, ancak bu piyasaya koşullar uygun olsa girebilecek kadınların piyasadaki işler ile ilgili tercihleri, onların 'çalışmak' ya da 'çalışmamak' yönündeki kararlarını büyük ölçüde etkiler. Koşulların uygunluğu, bir bakıma, aile sorumlulukları ile çalışma yaşamının gereklerinin dengelenebilmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle burada, önce kadınların bu bağlamdaki tercihlerine, daha sonra da beklentilerine yer verilecektir.

Genellikle kadınlar, çalışma kararını verirken ve iş tercihlerini yaparken, ev içindeki görevlerini aksatacak işleri seçmemeye özen gösterirler. Bu çerçevede, uzun saatler çalışma gerektirmeyen, vardiyalı olmayan, uzun seyahatler yapmak zorunda kalmayacakları işlerden yana tercihlerini kullanırlar. 1996 yılında İstanbul'da yaşayan işsiz kadınlar ve ev kadınları ile yapılan bir araştırmada³⁷ kadınların % 60'ının yarım günlük, % 40'ının ise tam günlük işleri tercih etmiş olmaları bu saptamayı doğrulamaktadır. Bu araştırmaya göre, kadınların eğitim düzeylerine bağlı olarak bu yöndeki tercihlerinde bir değişiklik olmamaktadır. Ancak işsiz kadınların yarım günlük işleri tercihleri, yaşları ile orantılı olarak artmaktadır. Yarım gün yerine tam gün çalışmayı isteyenler, 15-19 yaş grubundaki kadınlardır. Sonraki her yaş grubunda, yarım gün tercihi artarak devam etmektedir³⁸. Dört büyük kent-

³⁷ Demirel vd. 1999: 176-177.

³⁸ N. Pur ve T. Oktar tarafından 1991 yılında Marmara Üniversitesi İİBF ve Rektörlüğünde çalışan 57 kadın personelle, kısmi ve süreli çalışmaya ilişkin yapılan pilot çalışmanın sonuçlarına göre, kadın memurların % 56'sı kısmi çalışma için olumlu görüşte, % 44'ü olumsuz görüşte olduklarını belirtmişlerdir. Birinci gruptaki kadınlardan evli ve çocuklu olanların tamamı, ileriye yönelik tüm sakıncalarına karşın çocuklarının bakımı ve eğitimi için, evli olmayanların ise % 67'si eğitimlerine devam edebilmek için kısmi çalışmaya istekli olduklarını söylemişlerdir (Pur, 1991: 48).

te yapılan başka bir araştırmanın sonuçları da benzer doğrultudadır³⁹. İş arayan kadınlar arasında yasal olarak belirlenen beş iş günü dışında, fazla çalışmayı ve haftada 40 saatin üzerine çıkmayı istemeyenler çoğunluktadır. 40 saatin dışında fazla çalışmaya razı olacakların oranı % 29 olarak bulunmuştur.

Kadınlar hem çalışarak parasal bir gelir elde etmeyi, hem de bu çalışma biçiminin aile sorumluluklarını ertelemelerine veya aksatmalarına ortam yaratmamasını istemektedirler. Böyle tanımlanmış bir iş yaşamına en uygun çalışma biçimi, kendi hesabına çalışmadır. Çünkü, kendi hesabına çalışan kadın, ne bir işverene bağlı olacak ne de o işin tayin ettiği çalışma saatleri ve koşulları ile kendini sınırlayacaktır. Bu nedenle kendi hesabına çalışma, kadına sağlayacağı özerklik ve zaman kullanma özgürlüğü⁴⁰ bakımından önemlidir ve Eyüboğlu ve arkadaşlarının araştırmasında, kamu ve özel sektörde çalışma ile ev merkezli çalışma biçimlerinden daha önde gelmektedir.

Kadınların yaptığı tercihlerde yoğun olarak, ev ve aile sorumluluklarıyla çalışma yaşamını uyumlu yürütmek arzu ve kaygısı vardır. Ancak, çalışma yaşamına girip girmemeyi ve girildiğinde seçilecek iş türlerini belirlerken yapılan tercihlerin bazıları da bunun dışındaki konularla ilişkilidir. Girilecek işin ne kadar ücret getireceği önemli olmakla beraber, sigortalılık imkanları sağlayıp sağlamadığı, sürekli bir iş olup olmadığı ve buna benzer boyutlar da iş tercihlerini yapmada rol oynamaktadır⁴¹.

Kadınların iş tercihlerini belirleyen bir başka boyut, seçilecek işin kadınlara uygun⁴² olup olmadığı ile ilgilidir. Bu kapsamda, öteden beri kadınların yapmakta oldukları, toplumca kadınlara yakıştırılmış ve kadınların kendilerince de benimsenmiş işler kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Demirel vd. ve Eyüboğlu vd.'nin işsiz kadınların iş tercihleri konusundaki bulguları, bu görüşü destekler doğrultudadır. Her iki araştırmada da, masa başı işler (sekreterlik, bilgisayar operatörlüğü); fabrikalarda işçilik; hizmet sektöründe vasıflı (satış elemanı, kasiyer, kuaför, hemşire) ve vasıfsız (temizlikçi, çaycı) işler ve öğretmenlik, muhasebecilik gibi uzmanlık gerek-

39 Eyüboğlu vd. 2000: 53. Araştırma yapılan kentler Ankara, İstanbul, İzmir ve Adana'dır .

40 Kendi hesabına çalışmak ve girişimci kadın olmak, kadına çalışma yaşamında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik, özgür hareket etme ve bağımsızlık imkanı vermektedir (Ecevit, 1993c: 18).

41 Demirel ve grubunun araştırma bulgularına göre işsiz kadınların % 63.6'sı sigortalı bir iş yönünde görüş belirtirken, yüksek ücretli ancak sigortasız bir işi tercih edeceğini söyleyenlerin oranı % 29 düzeyinde kalmaktadır. Yine aynı araştırmaya göre, işsiz kadınların çok büyük bir bölümü (% 86.4) sürekli bir işten yanadır (Demirel, 1999: 179 ve 180).

42 Türkiye'de kadınlara uygun işler konusunda ayrıntılı bir açıklama için bkn: Ecevit, 1991: 62-63 ve Ecevit, 1998b: 278-279.

tiren işler, kadınların tercih ettikleri iş türleri arasındadır⁴³. Bu araştırmaların öznesi olan işsiz kadınların büyük bir bölümünün, yüksek eğitim görmemiş kadınlar olduğu düşünüldüğünde, iş tercihlerinin de bu iş alanları etrafında olması şaşırtıcı değildir. Bu sonuçlar, yüksek öğrenim görmüş ve beceri sahibi kadınların da iş tercihlerini bu yönde yaptıkları anlamına gelmemelidir.

4.2. Kadın Emegine Talep ile İlgili Nedenler

Kadın emeği, talep yönelimli etkenlerle de istihdam dışı kalabilmektedir. İstihdam olanakları yaratması bakımından son yirmi yıllık zaman dilimi değerlendirildiğinde, Türkiye sanayinin başarılı bir gelişim seyri izlediğini söylemek zordur. Küresel eğilimlere paralel olarak Türkiye ekonomisi üzerinde de, sermayenin üretken formundan ziyade para formunun belirleyici olduğu bir süreç yaşanmaktadır. Paranın para kazandığı bir ekonomi ile, işsizliğin yapısal bir kalıba, istihdam dışı kalma pratiğinin ise ‘toplumsal dışlanma’ formuna bürünmesi arasında güçlü nedensellik bağlarının var olduğu son yıllarda görünür hale gelmiştir. Sözü edilen küresel eğilimin olumsuz sonuçlarını yoğun ve dolaysız yaşayanlar, yeryüzünün diğer coğrafyalarında olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar olmaktadır.

Uzun dönemli zaman dilimi açısından sanayi sektöründeki durgunluk ve gerilemeden söz ederken, sanayinin kimi alt sektörlerinde, devrevi krizlerle birlikte yaşanan canlılığı da göz ardı etmemek gerekir. Bunun en somut yaşandığı alanlardan ilki, işin niteliği, teknolojisi ve örgütlenmesi açısından kadın emeğine kitlesel olarak talep duyma potansiyeli bulunmayan inşaat sektörüdür. Bu sektörde yoğunlaşan yatırımların, kadın istihdamına pozitif bir katkı sunması zaten beklenemezdi. Sanayi üretimi açısından benzer bir canlılığın gözleendiği tekstil sektöründe ise söz konusu tablo tamamen farklılaşmaktadır. İmalat sanayi kolları içinde, kadın emeğine en belirgin talep, ihracat yönelimli bir boyut da kazanan bu sektörden gelmektedir. Makro, mezo ve mikro düzeylerde yoğun bir alt-sözleşme ağıyla geleneksel sanayi merkezlerinden ‘taşraya’ doğru yayılan tekstil sektörü, kadın emeğine olanakları ve kısıtları içinde barındıran bir istihdam alanı açıyor görünmektedir. **Bu sektörde kadınlar, ücretli işçilik ‘davetiyesini’ diğer sanayi kollarına kıyasla daha kolay edinebilmekte, ancak ‘davetin’ gerekçesini oluşturan şartlar gereği, bu istihdam biçimi kadının özgürleşmesi önüne yeni setler çekebilmektedir** . Kadın istihdamının en kritik boyutu bu noktayla ilgilidir. Genel olarak

⁴³ Eyüboğlu vd., 2000:52; Demirel vd., 1999: 146.

kadın emeğine talep, erkeklere kıyasla düşüktür, konjonktürel dalgalanmalara açıktır, sürekliliği ve kalıcılığı zayıftır. Öte yandan bir talep söz konusu olduğunda da kadın işgücüne, mümkünse genç ve ailevi sorumlulukları düşük, kendi ücretine tali ya da ek gelir olarak bakan, sorun ve taleplerini bireysel ve toplu halde duyurma eğilimi zayıf, uysal ve bağımlı bir konum ve rol atfedilmektedir. Yüklenen bu rol, kadının eğitim, beceri ve vasıf düzeyi düşük bir emek kategorisi olarak işgücü piyasası içindeki dezavantajlı konumunu pekiştirmektedir. Bu koşullarda kadın emeğinin, üretimin teknolojik tabanındaki değişimlerle beslenen ve ürün kalitesine dayanan yeni istihdam ve rekabet stratejilerine dahil olabilmesi de oldukça zor görünmektedir.

5. ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN SORUNLARI VE KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

5.1. Kadınların Enformel Sektörde ve Standart Olmayan İş Türlerinde Çalışması

Bölüm 2’de küresel rekabet ortamının nasıl şekillendiği ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesine yönelik zorunluluğun hangi süreçlerde ortaya çıktığı tartışılmıştı. Enformel sektörün büyümesi, hem formel hem de enformel sektördeki işlerde kısmi veya geçici (gündelik ve mevsimlik) çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi standart olmayan (atipik) çalışma biçimlerinin yaygınlaşması da işgücü piyasalarının esnekleşme sürecinin bir parçası olarak görülmelidir⁴⁴.

Enformel sektördeki istihdamın büyümesine yol açan çeşitli nedenler vardır. Birbiriyle yakından ilişkili iki nedenden ilki, gelir dağılımında eşitsizliğin artması, ikincisi yüksek enflasyondur. Formel sektörün yeterince büyüyememesi ve üretime ilişkin bu sektörde yaşanan değişimler diğer nedenler arasında sayılabilir.

Gelirden giderek daha düşük pay alan gruplar, gelirlerini artırmak için enformel sektör işlerine emeklerini arz etmeyi hızlandırmışlardır. Öte yandan, 1980 sonrası yaşanan enflasyon ve bunun sonucu reel ücretlerdeki gerileme de, özellikle dar gelirlili aileleri alternatif gelir elde etme arayışına yöneltmiş ve bu yöneliş tamamen kayıt dışı olan enformel sektörün genişlemesine neden olmuştur. **Enformel sektörden elde edilen gelir, toplam aile gelirini yükselttikçe, formel sektördeki**

⁴⁴ Türkiye’de enformel sektörün özellikleri, kapsamı, büyüme nedenleri ve bu sektörde çalışanların özellikleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz: Ecevit vd., 1999: 3-12.

**düşük ücretler ikame edilmekte, enformel sektör bu suretle ailelerin yeni -
den üretimini ikame edemeyen formel sektörün açığını kapatmaktadır** 45.

Kentlerde hızlı nüfus artışı ve göç sonucu biriken niteliksiz işgücü de nüfusun bir kısmının daha az ücretle ve sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışmaya razı olması sonucunu doğurmaktadır. Diğer taraftan 1980 sonrası yüksek enflasyon, ücretlerin satın alma gücünü azaltarak nüfusun yoksullaşan kesimlerinde çalışanların ikinci bir işi aramalarını gerekli kılmıştır. Bu işlerin çoğu da enformel sektörde bulunan işler olmuştur^{46, 47}. Ayrıca, Bölüm 2.2.'de anlatıldığı gibi, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren pazarların daralması ve talebin çeşitlenmesi nedeniyle şiddetlenen rekabet koşulları sonucu ortaya çıkan ve üretimde esnekliğe ve enformelleşmeye dayalı yeniden yapılanma, enformel sektörü geliştirmiştir⁴⁸. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gerektiğinden, işletmeler giderek daha fazla geçici, kısmi statülü ve taşeron aracılığıyla bulunan işçileri kullanma eğilimi göstermektedirler. Bazı işletmeler, işgücü maliyetini düşürmek amacıyla belli üretim aşamalarında fason üretim yapmakta veya taşeron firmaları istihdam ederek, vergi ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan maliyet unsurlarını aşağılara çekmektedirler^{49, 50}. Ayrıca, parça başına üretimin yapılabildiği emek yoğun işlerde üretim, evlerde gerçekleştirilmektedir.

Kadınların bu etkenler nedeniyle genişleyen enformel sektöre emek sunanlar içinde önemli bir yer işgal ettikleri savunulmaktadır. Enformel sektörün büyümesi ile eve iş verme pratiğinin yaygınlaştığı görülmektedir. Formel sektörde iş bulamayan işsiz kadınlar, baba veya kocasından dışarıda çalışmak için izin alamayan ve ailede bakıma muhtaç kişiler bulunduğu için evden çıkamayan kadınlar, evde çalışma denildiğinde ilk akla gelen kesimlerdir⁵¹. Kadınların giderek kayıt dışı ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışıyor olmaları, kentlerdeki kadın istihdamının en belirleyici boyutudur. Bu eğilimi çok yeni istatistikler de doğrulamaktadır. 1999'da çalışan kadınlar içinde enformal sektördeki oranın %55.2 iken, bu oran çalışan erkek-

45 Ecevit, 1998a: 60.

46 Karadeniz, 1999: 253.

47 Kamu kesiminin daraltılması ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi de formel sektördeki istihdam olanaklarını daraltmaktadır (Kafaoğlu, 1994).

48 M. Sönmez'e (1996) göre İstanbul'daki tekstil sanayiinin % 40'ı enformel sektörde çalışan işyerlerinden oluşmaktadır. Eraydın'ın araştırması (1999) İstanbul'da konfeksiyon sanayiinde üretimin esnek örgütlenmesini, fason ilişki ağının oluşmasını ve kadın emeğinin bu enformelleşme içinde aldığı yeri ortaya çıkarmaktadır .

49 Köse ve Öncü, 2000: 83.

50 Enformel sektör ve bu sektörde çalışanların sosyal güvenlik sorunları ile ilgili olarak bkz: Lordoğlu ve Özar, 1998.

51 Özbay, 1998; Demir, 1993; Ecevit, 1998a; KSSGM, 1998b; Eraydın, 1999.

lerde % 32.5'e kadar gerilemektedir⁵². Kadınların enformel sektörde ve özellikle evde çalışma eğilimlerinin, değişen ekonomik politikaların etkisiyle artışı, Fransa, İspanya ve Portekiz gibi başka ülkelerde de izlemek mümkündür⁵³.

5.1.1. Ev Eksenli Çalışma: Ev İşçileri

Ev eksenli çalışma, enformel sektörde çalışan kadınların en yaygın olarak başvurduğu çalışma biçimlerinden biridir. Kadınların bir parasal gelir elde etmek için yaptıkları faaliyetleri evde sürdürmeleri durumunu ifade eden 'evde çalışma' veya 'ev eksenli çalışma' kavramı, sözü edilen faaliyeti tümüyle anlatmaktan uzaktır ve bu nedenle önce kavrama açıklık getirilmesi gerekir. Evde çalışma kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nce evde bir işverene bağlı olarak yapılan işler için kullanılmaktadır. Örgütün 1996'da kabul ettiği 177 sayılı Sözleşme'ye göre evde çalışma, bir kişinin kendi evinde veya işverene ait olmayan bir yerde işverenin saptadığı ürün veya hizmeti yaratmak için para karşılığı çalışmasıdır⁵⁴. Bu tanım ile 'evde çalışma' denilen alan içine giren çalışan kadınların bir kısmı tanımlanmış olmaktadır. Ancak, kadınların evde gelir elde etmek amacıyla yaptıkları işler, eve bir işverenden iş alma ile sınırlı değildir. Kadınlar sahip oldukları becerileri kullanarak veya yeni beceriler edinerek de gelirlerini artırma yoluna gidebilirler. Bu tür bir çalışma, öncekinden farklı olarak özerk bir çalışmadır ve yasal düzenlemeler içinde 'bağımsız' veya 'kendi hesabına' çalışan kişilerin yaptığı bu iş türü, UÇÖ tarafından evde çalışma olarak tanımlanmayıp kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu kişiler, DİE'nin istatistiklerinde 'kendi hesabına çalışan' kategorisi içinde yer almaktadır. Bu tanımlama ile kendi hesabına çalışanları evde çalışanlardan ayırmak olanaklı olsa da, bunlardan bazılarının ev dışında bir iş yeri tutmayıp evde çalışmayı yeğlemeleri, kavramsallaştırmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, evde çalışma kavramını hem bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanların, hem de kendi hesabına çalışan bağımsız kadınların ev içinde yürüttükleri faaliyet biçimi olarak tanımlamak, durumu kolaylaştıracaktır. Ayrıca, literatüre aykırı olmamak amacıyla, birinci grubu evde çalışan ev işçileri, ikinci grubu da evde kendi hesabına çalışanlar (girişimciler) olarak birbirinden ayırmak, her iki grubun faaliyetlerini ifade etmek için de aynı geniş başlığı (evde çalışma/ev eksenli çalışma) kullanmak yararlı olacaktır.

Bölüm 2.2'de ve 4.1'de, ekonomik politikalarda yaşanan değişmelerin emeğin kullanımına nasıl yansımakta olduğuna değinilmişti. Son yirmi yılda emeğin mali-

⁵² DPT, 2000c: Tablo 6.

⁵³ Türk Harb-İş Sendikası, 1999: 176.

⁵⁴ UN, 1999: 27. Sözleşme ve tavsiyeler için bkn: <www.gn.apc.org/bomenet/conv.html>

yetini ucuzlatan düzenlemelerden biri olarak eve iş verme, özellikle kadın ve çocuk emeği kullanıldığında, dış piyasalarla rekabet etme durumunda olan işyerlerinin sıklıkla başvurduğu yollardan biri olmuştur. **Üretim sürecinin bazı parçalarının evlerde gerçekleştirilmesinin yaygınlaştığı dönem, kadınların ekonomik zorluklarının da arttığı dönemdir. Bu paralellik eve iş verme (kadınlar açısından bakıldığında eve iş alma) sisteminin yaygın olarak yapılmasının ana nedenlerinden biridir** 55.

DİE Hane Halkı İşgücü Anketleri'nin 1999 yılı sonuçları, çalışılan mekana göre yapılan sınıflandırmada, evde çalışan kadınların, ülke genelinde, toplam çalışan kadınların % 3'ünü oluşturduklarını göstermektedir. İlk bakışta önemsiz gibi görünen bu oran, çalışan kadınların % 72.2'sinin tarlada çalıştığı bir istihdam-mekan ilişkisinde önemli olmaktadır. Erkekler için ise ev eksenli çalışma, onlar açısından önemli sonuçlar doğurabilecek yaygınlıkta değildir. Evde çalışan ücretlilerin % 91.7'sini kadınlar, geri kalanını ise erkekler oluşturmaktadır. **Kentlerde kadınların çalışma mekanlarına bakılarak yapılan daha ayrıntılı bir analiz, evde çalışan kadınların toplam çalışan kadınlar içindeki oranının arttığını göstermektedir**. Üstelik bu oran sadece kentsel bölgelerde artmamakta, yıllar itibariyle de artmaktadır. DİE, Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçları kentlerde evde çalışan kadınların toplam çalışan kadınlar içindeki oranının 1996'da % 6.5 iken, 1999'da % 8.7'ye ulaştığını göstermektedir. Büyük olasılıkla bu artışın temelinde, kentte daha yoğun olarak faaliyet gösteren sanayi ve hizmetlerle ilgili iş yerlerinin eve iş verme eğilimlerinin artmasının rolü vardır. Düşük ücretle iş yaptırmayı kârlarının azamileşmesi için önemli bulan işverenlerin evde çalıştırılabilecek işçilere olan talepleri ile kadınların ekonomik zorluklarının artışı bu uygulamayı yaygınlaştırmış olabilir⁵⁶. **Bununla birlikte, evde ücret karşılığı iş yapan kadınların görece artışının doğrudan doğruya piyasadan kaynaklanmayan nedenlerinin de olduğu hatırlanmalıdır**. Bölüm 4.1.3'de de vurgulandığı gibi, kadınların ev dışında çalışmasını engelleyen nedenler, aynı zamanda onlara ev içinde çalışma kararı aldırان nedenlerdir. Bunlar arasında, ev dışında iş bulma güçlüğü, bulunan işin arzu edilen nitelikte olmaması, elde edilecek ücretin, çocukların ve diğer aile üyelerinin bakımını sağlayacak hizmetleri satın almaya yetmeyecek kadar düşük olması ile dışarıda çalışmaya karşı koyan ve genellikle ailenin erkek üyeleri tarafından temsil edilen ataerkil görüş, en önemlilerindendir⁵⁷. Bu tür durumlarda evde çalışma bir tercihten çok, bir zorunluluk olmaktadır.

55 Lordoğlu, 1990: 11.

56 Bu tür bir ilişkinin kurulabileceğine ilişkin görüşler için bkz: Ecevit, 1990: 110 ve Ecevit, 1998a: 61.

57 Ataerkillik ile ilgili daha geniş bilgi için bkz: Kandiyoti, 1988 ve 1997.

Ev eksenli ve ücret karşılığı çalışma, kadınların parasal bir gelir elde etmelerine ortam hazırladığı için önemlidir ve ücretsiz aile işçiliği statüsü ile karşılaştırıldığında kadınlar açısından daha olumludur. Ancak, bu çalışma biçiminin birtakım özellikleri ev merkezli çalışmaya dikkatli yaklaşmayı gerektirir. Bu özellikler, Türkiye’de son yıllarda bu konuda yapılmış çoğu ampirik araştırmalarla⁵⁸ belirlenmiş ve elde edilen sonuçların, literatürde vurgulanan sonuçlara çok benzediği de anlaşılmıştır. Herşeyden önce ev işçiliğinin bunu yapan kadınların aile içi konumunda ciddi bir değişme yaratmadığı vurgulanmalıdır. Çünkü işverenin iş verme düzenine çok yakından bağlı ve çoğu kez sürekli olmayan bir çalışma ve ücret elde etme biçimi, hem kadınların hem de ailelerinin bu işlere atfettiği değeri önemsiz kılmaktadır. Aile ve toplumca küçümsenen bu işler toplumsal kabul görmediği için, düzensiz yapılan, ev işlerinden kalan zaman içine sıkıştırılan statüsünü korumaktadır. Daha da önemlisi, sosyal güvenlik mevzuatı dışında kalmış bu çalışma biçimi kadınların ev dışında bir kamusal alana çıkabilmelerini engelleyerek, düşük ücretleri ve uzun çalışma saatlerini kabul etmelerine meydan vererek, kadınların çalışmaktan elde edecekleri faydayı en aza indirmektedir⁵⁹.

5.1.2. Ev ve Büro Hizmetinde Çalışanlar

Kadınların ev eksenli işleri giderek artan biçimlerde yapmalarına yol açan nedenler, enformel sektördeki bir başka büyük grup olan ev hizmetinde çalışan kadınlar için de geçerlidir. Kentlerde yaşayan, çoğunlukla kente göç ile gelmiş ve en alt gelir gruplarından ailelere mensup kadınların, yine kentli, ancak orta ve üst gelir gruplarına ait ailelerin evlerinde temizlikçi ve çocuk bakıcısı olarak çalışması, formal sektörle sağlıklı olarak kurulamayan bir ilişkinin sonucudur. Bu tür bir istihdam biçiminde de, ev eksenli çalışma yapan kadınlarda olduğu gibi, ekonomik zorluklar ve hane gelirinin artırılmasına yönelik gereksinim, çalışma kararını verdiren başlıca nedendir. Bu konuda yapılan bir araştırmanın⁶⁰ sonuçlarına göre ‘maddi sorunlar’ ve ‘mecburiyet’, kadınların başkalarının evlerinde ve bürolarında hizmet işçisi olarak çalışmalarına yol açmaktadır. **Bu kadınların formal sektör işlerine baş -
vuramamalarının temel nedeni, düşük öğrenim düzeyleri ve piyasa tarafın -**

58 Lordoğlu, 1990; White, 1994; Çınar, 1994; Kümbetoğlu, 1996; Kayasü, 1996.

59 Bu saptamanın TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu’nca hazırlanan raporda da benimsenmesi ve "Bir işverene bağlı olarak evde çalışma, kadınların sadece düşük ücretle çalışmaları sonucunu yaratmamakta, aynı zamanda onları işyeri ortamının asgari koruma koşullarından da yoksun bırakmaktadır. Üstelik bu tür bir çalışma, kadınlar başka kadınlar ve erkeklerle işyerinde girebilecekleri toplumsal etkileşimden ve kamusal alandan da uzaklaşmaktadır" (KSSGM, 1998b: 69) görüşünün savunulması önemlidir. Çünkü 1980’lerde uzun bir süre, bu çalışmaların evde para getiren bir işte çalışmasının aile bütçesine katkı sağlayacağı vurgusuyla, hükümet tarafından teşvik edilmişti.

60 Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç, 1998.

dan istenen becerilere sahip olmamalarıdır . Yukarıda sözü edilen araştırmanın verileri, ev ve büro hizmetlerinde çalışan kadınların okuma yazma bilmediğini (%37) veya bunu okul dışı öğrendiğini (%10), en yüksek öğrenim görme düzeyinin ise ilkokuldan öteye geçemediğini (% 50) göstermektedir. Yine bu araştırmaya göre, ev hizmetlilerinin ücretleri asgari ücret düzeyinde, hatta çoğu zaman bunun da altında bir düzeydedir ve çalışma koşulları ağırdır. Ev hizmetlerinde çalışan kadınları daha önce incelenen ev işçileri ile buluşturan en kayda değer nokta, her iki grubun da çalışarak elde ettikleri ücrete önemli bir değer atfetmeyiştirlerdir. Oysa bu ücretlerin kendilerini ve ailelerini yoksulluk sınırının üzerinde tutan bir rol oynadığı bilinen bir gerçektir. Nitekim bu araştırmada da kadınların hane gelirine katkısı % 41.6 olarak saptanmıştır. Buna rağmen hâlâ bu katkının hem kadınların kendileri hem de aileleri tarafından önemsenmeyişi (araştırmacılara göre, kadınların kazançları daha çok günlük tüketime yönelik olduğundan ve ailenin uzun vadeli yatırımlarına katkıda bulunmadığından önemli bulunmamaktadır), erkeğin 'evin geçindiricisi' olarak sabitleşen rolünün ve bu yöndeki ataerkil ideolojinin ne denli güçlü olduğuna işaret etmesi bakımından önemlidir. **Bu sonuç, kadınların çalışmasının, toplumsal statülerinin yükselmesi için gerekli, ancak yeterli olmayan bir koşul olduğu yönündeki görüşümüzü kuvvetlendirmektedir** .

5.2. Kadınların Ücretlerinin Düşüklüğü ve Ücretlerde Kadın-Erkek Eşitsizliği

Uluslararası karşılaştırma yapabilmeye imkan veren istatistiklerin bulunduğu 63 ülkeden elde edilmiş sonuçlar, kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerinkinden düşük olduğunu ve bu olgunun yaygınlığını açıkça göstermektedir⁶¹. 1998 ve 1999 yıllarında sanayi ve hizmet sektörlerinde kadınların ücretleri ortalama olarak erkeklerin % 78'i kadardır ve bu oran ülkelere göre %53'e kadar düşmekte ve % 97'ye kadar yükselmektedir.

Türkiye'de çalışan kadınların ücretleri erkeklerinkinden düşüktür . Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılıkları öğrenim durumuna, çalışılan sektöre ve işteki duruma göre azalmakta veya artmakta, ama genel kural bozulmamaktadır.

Kadınların ücretlerinin düşüklüğü ve erkek ücretlerinin daima gerisinde kalması, sadece kadınların işgücüne katılımı ile ilgili önemli bir saptama değildir; aynı zamanda kadınların çalışma kararlarını etkileyici, çalışma dünyasında statülerini düşürücü bir durumdur. Başka deyişle, çalışacağı işte düşük ücret alacağını bilmek, bir kadını çalışma yaşamına girmekten alıkoymabilir, girdiği durumda da işine yönelik iş

61 UNIFEM, 2000:92.

tatminini azaltabilir. Çalışma sonrası elde edilen ücret düşük olduğunda, kadının çalışma yoluyla elde edeceği ekonomik özgürlük gerçekleşmeyebilir veya bu ücret kadının aile içindeki statüsüne olumlu katkıda bulunmayabilir.

Yaratacağı bu ve buna benzer sonuçlar nedeniyle kadınların düşük ücret elde etmeleri ve erkeklerden her zaman daha az ücret almaları hem kanıtlanmalı, hem de bir sorun olarak görülüp nedenleri ve çözümleri üzerinde durulmalıdır.

Kadınların erkeklerden daha düşük ücret elde ettikleri hem makro hem mikro çalışmalarla kanıtlanmıştır. Ülke genelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortaya çıkaran çalışmalardan ikisi Devlet İstatistik Enstitüsü'ne aittir. 1987 Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi ve 1994 Gelir Dağılımı Araştırması, kadın ve erkek ücretleri arasındaki farklılıkların, eğitim durumu, yaş, iktisadi faaliyet, meslekler, işteki durum ve işyeri büyüklüğü gibi temel değişkenler açısından görülebilmesini sağlamaktadır. Sosyal bilimcilerin çalışmaları da bu veri kaynaklarını kullanarak daha ileri analizler yapmakta ve gelir eşitsizliklerinin nedenlerini araştırmaktadır⁶².

DİE Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi'nin sonuçlarına göre, 1987 yılında kadın ve erkek saat ücretleri arasındaki fark % 40'dır, yani kadınlar ortalama olarak erkeklerin aldıkları ücretin % 60'ına erişebilmektedirler. Eğitim ile ücretler arasında olumlu bir ilişki vardır ve ilkökul düzeyinde eğitim görmüş kadınlar aynı düzeydeki erkeklerin saat ücretlerinin % 42'sini alırken daha yüksek öğrenim görmüş olanlarda bu oran yükselmektedir (Tablo 22).

Tablo 22. Eğitim Düzeyine Göre Saatlik Kazanç (1987)

Eğitim düzeyi	Saatlük kazanç (TL)		Herbir eğitim düzeyinin kazanca getirisi (%)	
	Kadın	Erkek	Erkek kazancının yüzdesi olarak kadın kazancı	
			Kadın	Erkek
Okuryazar değil	293	469	62.5	-
İşlevsel olmayan okur-yazar	326	662	49.2	29.5
İlkokul	290	694	41.8	28.7
Ortaokul ve dengi	480	762	63.0	116.0
Lise ve dengi	557	933	59.7	238.0
Üniversite	987	1670	59.1	501.4

Kaynak; Karaduman, Taş, A. G. Dikbayır ve diğerleri (1996).

⁶² Bu nedenlerle ilgili olarak bkz: Tansel, 1996; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; Esim 2000.

Ayrıca Dayıoğlu ve Kasnakoğlu'nun istatistiksel analizlerden sonra elde ettikleri sonuçlara göre, ilkokul mezunu kadınlar ile ortaokul mezunu kadınlar arasında eğitimin getirisi açısından % 303.7'lik bir artış vardır. Erkekler içinse ilkokul mezunu olma ile ortaokul mezunu olma arasında eğitimin getirisi açısından fark, % 116.7'dir⁶³. Eğitimin kadınların ücretlerinin yükselmesi ve erkeklerle aralarındaki açığın kapanması yönünde bu olumlu katkısının derecesi, devlet ve özel sektördeki işlerde farklılaşmaktadır. Örneğin 1994'te kamu sektöründe yüksek okul mezunu kadınların aylık kazançları, bu sektörde, aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin % 76'sı iken, özel sektörde bu oran % 68'dir (Tablo 23).

Tablo 23: Erkek Ortalama Aylık Kazançlarının Yüzdesi Olarak Kadın Ortalama Kazançları

(1994, Gelir Dağılımı Araştırması Sonuçlarına Göre)
(12+yaşta esas işinde maaşlı, ücretli, yevmiyeli çalışanlar)

	KAMU	ÖZEL
Öğrenim durumu		
Okur-yazar değil	81.0	40.0
İlkokul terk+ilkokul mezunu	72.0	46.0
Genel ortaokul+genel lise	69.5	60.0
Meslek ortaokulu+meslek lisesi	63.8	76.0
Üniversite ve üstü	76.3	67.6
Meslek		
İlmi/teknik elemanlar	85.6	66.0
Müteşebbis/direktör/üst kademe yöneticisi	95.6	84.0
İdari personel vb.	77.0	65.0
Ticaret ve satış personeli	43.0	58.0
Hizmet işlerinde çalışanlar	68.0	68.0
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı	23.0	40.0
Tarım dışı üretim faaliyeti	80.0	51.0
Sektör		
Tarım	39.0	39.0
Madencilik	85.0	56.6
İmalat sanayii	71.6	49.0
Elektrik, gaz,su	61.6	-
İnşaat	91.0	73.0
Toptan/perakende ticaret,otel/lokanta	84.0	74.0
Ulaştırma/haberleşme/depolama	66.4	-
Mali kurumlar/sigorta/taşınmaz mallar	81.0	77.0
Toplum hizmetleri/sosyal ve kişisel hiz.	82.0	61.0
İşyeri Büyüklüğü		
2'den az	74.0	61.0
2-4	81.0	66.0
5-9	81.0	46.0
10-19	76.5	64.0
20+	80.0	47.0

Kaynak: DPT (2000d) Kadın Özel İhtisas Komisyonu Raporu Tablo 5 kullanılarak hazırlanmıştır.

63 Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997: 346.

Çeşitli meslek gruplarına göre de kadınların ve erkeklerin arasında ücret farkları vardır. Hem 1987 hem de 1994 çalışmaları, en büyük kazanç farkının tarım işçileri arasında oluştuğunu göstermektedir (Tablo 23 ve 24). 1994 çalışması kamu ve özel sektörü ayrı ayrı incelemeye olanak verdiğinde, oranların sırasıyla % 23 ve % 40 olduğu görülebilmektedir (Tablo 23). Meslekler bağlamında bakıldığında ücretler açısından ikinci dezavantajlı kadın grubu tarım dışı üretim faaliyetlerinde, başka deyişle sanayide çalışanlardır. Bu grupta da yukarıda görülen ilişkinin tersine bir ilişki vardır ve özel sektördeki kadın imalat işçilerinin aylık kazançları, erkeklerin kazancının ancak % 50'sine ulaşabilmektedir. Yüksek kazanç getiren mesleklerde çalışan kadınların kazançları da yüksektir ve üst kademe yönetimde çalışan kadınlar, kamu sektöründe erkeklerin kazancına çok yaklaşmakta (% 95.6), özel sektörde de erkeklerin ücretinin % 84'ü kadar kazanmaktadırlar⁶⁴ (Tablo 23).

Tablo 24. Mesleğe Göre Saatlik Kazanç (1987 yılı fiyatları ile TL)

Meslek	Saatlik kazanç		Erkek kazancının yüzdesi olarak kadın kazancı
	Kadın	Erkek	
İlmi/teknik/üst düzey yönetici	904	1688	53.6
İdari personel vb.	491	612	80.2
Şatış personeli	531	1092	48.6
Hizmet personeli	290	515	56.3
Tarım	318	856	37.1
Üretimde çalışan	275	555	49.5

Kaynak: DİE, 1990'lı Yıllarda Kadın.

Kadın emeğini değersizleştirmenin bir yolu, kadınlara düşük ücret ödemektir . Neden kadınların ücretleri erkeklerinkinden düşüktür? Türkiye'de kadın ve erkek ücret eşitsizliklerini açıklama girişiminde bulunanlar, bu eşitsizliğin daha çok insan sermayesinden kaynaklandığı yönünde açıklamalara ağırlık vermektedirler. Yani, kadınların öğrenim ve beceri düzeyleri ve deneyimleri, başka deyişle beşeri sermayeleri erkeklerin gerisinde kaldığı için kendilerine erkeklerden daha düşük ödeme yapıldığı görüşü yaygın kabul görmektedir. Oysa, kadın ve erkek ücretleri

⁶⁴ Esas amacı kadın-erkek ücret farklılıklarını ortaya çıkarmak olan araştırmaların yapılmamış olması ve resmi kurumların (özellikle DİE ve Çalışma Bakanlığı), topladıkları verilerin toplumsal cinsiyet temelinde ayrıştırılmasına son senelere kadar yetirince önem vermeyişleri, ücret eşitsizliklerini burada yapıldığı gibi ikincil kaynaklar kullanarak göstermemize neden olmaktadır.

arasında insan sermayesindeki farkların yaratabileceği miktarlardan daha fazla ve rahatlıkla göze çarpan farklılıklar vardır ve açıklanmayı beklemektedir. Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 'piyasa ayırmacılığı' kavramını kadın ve erkek ücret farklarını açıklamak için kullanmışlardır. Piyasa ayırmacılığı, kadın ve erkeklerin, eğitim, deneyim, meslek ve işteki durumları aynı olduğu halde aralarında kazanç farklılıkları görülüyorsa, bu duruma verilen addır. Bu özellikler eşit olarak alındığında erkeklerin ücretleri kadınlardan daha fazla ise, kadınlara karşı ayırmacılık yapılıyor demektir. Yazarlar yaptıkları ayrıştırma analizleri sonunda kadın-erkek kazanç farklılıklarının % 64-% 100 arası bir bölümünün işgücü piyasasındaki ayırmacılıktan kaynaklandığını göstermişlerdir. Daha da önemlisi, yazarlar, yaptıkları ayrıştırma analizinde sadece piyasada görülen ayırmacılığı dikkate aldıklarını, piyasa dışı ayırmacılığı kapsamadıklarını belirtmektedirler. Kadınların eğitim ve deneyim kazanma süreçlerinde karşılaştıkları ayırmacılık ve bunun sonucunda işgücü piyasalarına katılmalarının sınırlı olduğu da hesaba katılırsa, çalışmalarında saptadıkları ayırmacılık düzeyinin daha da yükseleceğini iddia etmektedirler⁶⁵.

Bu çalışmanın açığa çıkardığı piyasa ayırmacılığının nedenlerine inmek önemlidir . Çünkü bu nedenler, kadın emeğini erkek emeğinden ayıran ve ona ikincil bir değer atfeden mekanizmalarla ilişkilidir. **Bu mekanizmalardan ilki, ata - erkil ideoloji ve bu ideoloji bağlamında kadın ve erkeğin toplumsal konumlandırılışıdır** . Erkeğin aile reisi ve hanenin esas geçindiricisi olduğu, oysa kadının kendisine bakmakla yükümlü bir erkeğe (koca veya baba) sahip ve ona bağımlı olduğu görüşü kadına düşük ücret ödenmesini meşru kılmakta, üstelik bu meşruiyet sadece kadına ödemedeki bulunan işveren tarafından değil, geniş toplumsal çevre tarafından da desteklenmektedir. Kadınların kazançlarının aile bütçesine katkı veya ekstra harcamalar için ek gelir olarak nitelendirilmesi de bu anlayış içinde yerini alır. Kadın emeğinin karşılığının düşük ücretle ödenmesi aynı zamanda kadınların belli iş ve mesleklerde yoğunlaşması veya kalabalıklaşması ile ilgilidir. Kadınlara uygun olduğu kabul edilen iş ve meslek alanlarının kadınlarca aşırı talep edilmesi ve erkek alanlarına girmenin zorluğu, yoğunlaşmayı, bu da ücretlerin düşüklüğünü yaratan bir süreçtir. Ayrıca kadınların yoğunlaştığı iş kollarının çoğunlukla emek yoğun işkolları olması da onlara ödenen ücretlerin düşük olması sonucunu doğurmaktadır. Kadınların çalıştıkları iş kollarının bu özelliği, dünya ile rekabet gereksinimi ve esnek çalışma koşullarında daha da artmıştır. Esneklik ne kadar fazla ise, ücretler de o denli düşük olabilir. Çünkü esneklik, yasal düzenlemelerin ve koru-

⁶⁵ Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997: 357. Ayrıca kadın-erkek farklılıklarını İstanbul ilinde araştıran bir çalışma için bkz. Özcan ve Özcan, 1999.

yucu mevzuatın olmaması demektir. Yasalar esnekliğin olabildiği alanlara giremezler. 1980 sonrası, kadınların çalıştıkları iş kollarında ve özellikle tekstil sektöründe uluslararası düzeyde rekabet edebilmek için firmalar ücretleri düşük tutmaları gerektiğini iddia etmektedirler. Kadınların çalıştığı tekstil gibi iş kollarında, Avrupa Birliği öncesinde, Birliğe girebilmek için rekabet edebilme koşullarına kavuşulması gerektiği, bunun için de esnekliğin zorunlu olduğu tezi savunulmaktadır. İşveren çevreleri, çalışma yaşamına yönelik yasal düzenlemelerin azaltılmasından ve kontrat temelli ilişkilerin kurulmasından yanadır. Çalışma sürelerinde ve koşullarında esneklik olması, emeğin karşılığının belirlenmesinde de esnekliği getirir⁶⁶. Sendikalaşmanın olmadığı, yasal düzenlemelerin en aza indiği ve kontrat temelli istihdam ilişkilerinin kurulduğu bir çalışma ortamında sadece kadınlar erkeklerden düşük ücret alarak çalışmazlar; ayrıca, aynı işyerinde çalışan kadınlar arasında ücret farklılıklarının olması da kaçınılmazdır.

5.3. Ayrımcılık ve Yasalara Karşın Korunaksızlık

Türkiye, birçok ülke ile kıyaslandığında, kadınları çalışma yaşamındaki ayrımcılıktan ve eşitsiz muameleden koruyacak bir yasal çerçeveye sahip olma açısından olumlu bir noktadadır. Ulusal düzeyde Anayasa⁶⁷ ve çalışan kadınlarla ilgili hükümler taşıyan diğer yasalar⁶⁸ kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik bu yasal çerçevenin temellerini oluşturmaktadır. Türkiye, uluslararası sözleşmelerde hedeflenen kadın-erkek eşitliği ve kadınların ayrımcılıktan korunması ilkelerine uyacağını, bu sözleşmeleri onaylayarak taahhüt etmiştir. Bunlar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri⁶⁹ ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi en önemli olanlarıdır.

66 TİSK'in raporlarında işten çıkarmaya yönelik koruyucu düzenlemelerin azaltılmasına, işe alma koşullarının kolaylaşmasına ve standart olmayan istihdam türlerine (part-time çalışma, geçici çalışma) gereksinim olduğu vurgulanmaktadır. TİSK aynı zamanda, çalışma saatlerinde de esneklik olmasını istemektedir. Sıkıştırılmış çalışma haftası, (annualization of work, flexible shifts), işverenlerin ilave ödeme yapmadan, ihtiyaç görüldüğünde çalışma sürelerini arttırabilmeleri için yaptıkları önerilerdir (Onaran, 2000:6).

67 1982 Anayasası'nın herkesin kanun önünde eşit olduğu ve cinsiyete dayalı olarak ayırım yapılamayacağını hükme bağlayan 10. Maddesi; çalışmanın herkes için bir hak olduğuna işaret eden 49. maddesi; kimsenin yaşına ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağına yönelik 50. Maddesi ve kamu hizmetlerine alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım gözetilmeyeceğine yönelik 70. Maddesi kadın-erkek eşitliği ve toplumsal temelli ayrımcılık açısından önemli maddelerdir .

68 Bu yasalardan en önemlileri 1475 Sayılı İş Yasası; 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası; 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası; 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Yasası ve 1479 sayılı BAĞ-KUR Yasalarıdır. Bu yasalarda çalışan kadınlarla ilgili maddeler için bkz: TÜRK-İŞ/ICFTU, 1990: 15-24.

69 Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulduğundan bu yana kabul ettiği 181 sözleşmeden 38'ini onaylayarak UÇÖ sözleşmelerini onaylayan ülkeler ortalamasına (37) erişmiştir. Bununla beraber, Avrupa Birliği ülkelerince onaylanan sözleşme sayısının 70 olduğu düşünülürse Türkiye'nin çalışma yaşamı ile ilgili daha birçok sözleşmeyi onaylaması gerektiği açıktır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1998). Çalışan kadınlara ilişkin olarak onay bekleyen bu sözleşmelerden en önemlileri, 103,140,156,157 ve 168 sayılı sözleşmelerdir

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca Aralık 1979'da kabul edilen ve Eylül 1981'de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi daha önce diğer uluslararası sözleşmelerde olmayan bir özelliğe sahiptir⁷⁰. Bu sözleşme ilk defa "kadınlara karşı ayırım" ifadesini açıkça tanımlamış⁷¹ ve böylece bu sözleşmeyi onaylayan ülkeler böyle bir olgunun varlığını kabul ettiklerini teyid etmişlerdir. **Bu sözleşme kadınlara karşı ayırımı "kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak, politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama" olarak tanımlar (Madde 1) ve taraf devletlerin gecikmeksizin kadınlara karşı ayırmacılığı ortadan kaldıracı politika izlemelerini hükme bağlar** (Madde 2)⁷².

Türkiye Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni Temmuz 1985 tarihinde onayladığında⁷³, bu sözleşmenin taraf devletlerinden biri olarak "sözleşmede yer alan ilkeleri uygulama ve bu maksatla bu nevi ayırmacılığın her şekli ve tezahürünün ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri alma" kararına katılmıştır. Bu sözleşmenin 11. Maddesi'nde, taraf devletlerin istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için alacakları önlemler yer alır.

Türkiye'de kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için kullanılabilecek yasal düzenlemeler, her zaman konu ile ilgili uluslararası mevzuattan büyük ölçüde etkilen-

70 Acar, bu sözleşme öncesindeki metinlerin "ya insan haklarının cinsiyet farkı gözetmeksizin herkes için gerçekleştirilmesini öngören genel ve soyut metinler ya da yalnızca kadınlar için özellikle sorunlu olduğu düşünülen belirli konulardaki bazı hakları korumayı amaçlayan (Örneğin siyasal haklar, evli kadınların hakları) dar kapsamlı metinler" olduğuna dikkati çekiyor. Acar'a (1998:26-27) göre, bu sözleşme "meselenin çok yönlü ve çok boyutlu doğasının gerektirdiği bütüncül yaklaşımı yansıtan ve bu niteliği ile diğer bütün uluslararası insan hakları sözleşmelerinden önemli farklılıklar gösteren, insan haklarının ilerlemeci (progressive) niteliği gereği daha gelişmiş ve çağdaş kavramlarla hareket eden bir metin'dir."

71 Ayırmacılık kavramı daha önceki uluslararası sözleşmelerde de yer alan bir kavramdır. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 1958 tarihli 111 Sayılı Sözleşmesi, ayırmacılığı "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal ve sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma" olarak tanımlamaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadınlara karşı ayırmacılığı, böyle bir genel tanımın içinde kaybolmuşluktan çıkarıp yüksek sesle telaffuz etmesi açısından önemlidir.

72 Hem Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin tam metni hem de bu sözleşme uyarınca Türkiye tarafından hazırlanan 1993 yılı raporu için bkz: KSSGM, 1993.

73 Sözleşmenin onay tarihi 4 Temmuz 1985, Resmi Gazete'de yayımlanma tarihi 14 Ekim 1985 ve yürürlüğe girişi tarihi 19 Ocak 1986'dır.

miştir. Özellikle Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararları iç mevzuattaki düzenlemeler için uyarıcı olmuştur. 1980'lerden sonra, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilgi artışının bir sonucu olarak alınan ve yaygın kabul gören kararlar ve sözleşmeler hem sayıca artmış hem de onaylanan bu sözleşmelere uygun davranıp davranılmadığı konusunda dünya kamuoyunun ve kadın hareketinin duyarlılığı yükselmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne ek olarak, daha yakın tarihlerde Pekin'de 1995 tarihinde toplanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonunda çıkarılan deklarasyon ve toplantıya katılan ülkelerin taahhütleri, Avrupa Birliği üyelerinin kadın-erkek eşitliğine yönelik olarak kabul ettikleri yönergeler ve tavsiye kararları, bu çerçevenin oluşmasında önemli yapı taşlarıdır. **Ne var ki, böyle bir duyarlılık ortamına ve uluslararası düzenlemelerle sağlanmaya çalışılan kadın-erkek eşitliği ilkesine rağmen çalışan kadınların gerçek yaşamda karşılaştıkları ayrımcılık ve eşitsiz muameleler son bulmuş değildir**. Bu saptama Türkiye için de geçerlidir. Bu görüşümüz, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin çalışan kadınları ilgilendiren 11. maddesi'ne daha ayrıntılı bakarak da doğrulanabilir.

Birleşmiş Milletler "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"

Bölüm III, Madde 11:

1. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır;

a- Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,

b- İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkânlarına sahip olma hakkı,

c- Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvencesi, hizmetlerin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,

d- Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı,

e- Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

f- Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu meyanda doğurganlığın korunması hakkı.

2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır.

a- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,

b- Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,

c- Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,

d- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,

3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında devrevi olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse tadil, ilga veya temdid edilecektir.

Kaynak: KSSGM, 1993:9-10.

Sözleşmenin 11. maddesi, bir taraftan çalışan kadınlarla ilgili olarak alınması gereken önlemlerin hangi alanlarda olması gerektiğine dikkati çekerken, bir taraftan da bunların ayırimcılığın en yoğun görülebileceği alanlar olacağı konusunda ipuçları vermektedir. Bu ipuçları Türkiye’de çalışan kadınların karşılaştıkları eşitsizlikler ve ayırimcılık örneklerinde somutlaşmaktadır. **Özellikle iş güvencesi ve eşit de - gerde işe eşit ücret konularında çalışan kadınların hâlâ korumasız oldukla - rını ve tüm yasal düzenlemelere karşın bu iki alandaki sorunların üstesin - den gelineemediğini söylemek yanlış olmaz** . 11. maddenin 1-c fıkrasında belirtilen iş güvencesi hakkı, kamu sektörü kısmen dışarıda tutularak bir işverene bağlı olarak çalışan hemen bütün kadınların erişemediği bir haktır⁷⁴. İşveren, çalıştırdığı işçiyi herhangi bir nedenle işten çıkarabilir. Bu durumda işçinin itiraz hakkı yoktur; sadece İş Yasası ve Sendikalar Yasası’nda öngörülen tazminatları talep edebilir⁷⁵. Çalışan kadınların işten çıkarılmasına pekçok gerekçe gösterilebilmekte ve bunlar arasında hamilelik ve doğum ile ilgili olanlar başta gelmektedir. İş güvencesinin yokluğunda, kadın işçiler işlerini kaybetmek endişesi ile doğum öncesi ve sonrası izinlerini kullanmaktan vazgeçerler⁷⁶. Kadın işçilerin hamilelik süresinde işyerinde korunması kuralı da uygulamaya konulmayan bir kuraldır. Kadınların hamileliklerinin son günlerine kadar işlerinin değiştirilmediği ve izin alamadıkları saptanmıştır⁷⁷. Bazı iş kollarında gebelik, doğum ve çocukları nedeniyle kadınlar işe alınmaz⁷⁸.

Kadınların karşılaştıkları eşitsiz muamele ve özellikle ücretlerde eşitsizlik, tüm yasal düzenlemelere ve onaylanan sözleşmelere karşın varlığını sürdüren ikinci

⁷⁴ Toksöz ve Erdoğan’ın araştırma sonuçlarına göre, iş güvencelerinin olmaması ve işten atılma korkusu çalışan ka - dınların işyerindeki sorunlarının başında gelmektedir. Bu konu ile ilgili olarak yazarların, çalışan kadınların tanık - lıklarına da yer verdikleri çalışma için bkz: Toksöz ve Erdoğan, 1998: 114; 133-176.

⁷⁵ Süral, 1992:4.

⁷⁶ TEKSİF, 1976:19; Tümerdem, 1989:4.

⁷⁷ Tezgider, 1978: 24; Kocaoğlu, 1979:129; TEKSİF, 1990:127.

⁷⁸ Tümerdem, 1989:129.

önemli alandır. İç hukukta İş Yasası'nın 26. maddesi, eşit işe eşit ücret ödenmesi ilkesini getirmekte ve bu alanın yasal olarak düzenlenebileceğini savunan bir görüşü yansıtmaktadır. Buna ek olarak Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme"sini onaylamış ve bu konuda madde içeren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne uyacağını da taahhüt etmiştir. Böyle olmakla beraber hâlâ aynı işyerinde aynı nitelikteki işlerde aynı verimle çalışan kadınlarla erkeklere farklı ücret ödenebilmekte ve böylece ücret eşitliği bozulmaktadır. Çünkü kadınlarla erkeklerin yaptıkları işlerin "aynı nitelikte" ve "aynı verim düzeyinde" olup olmadığının tayini işverene bırakılmıştır ve bu nedenle kadınlar bir dizi subjektif değerlendirme sonunda erkeklerden daha düşük ücret alırlar. **Bu nedenle kadın-erkek eşitliğini sağlamayı hedefleyen yasaların subjektif değerlendirmelere imkan vermeyecek bir netlikle hazırlanması, eşitliğe ulaşmanın ilk adımı olacaktır**. Ancak unutulmamalıdır ki, kadınlara erkeklerden düşük ücret ödenmesinin pazarın işleyişi ve kâr maksimizasyonu açısından anlamı devam ettiği sürece ve kadınlar ve erkeklere biçilmiş toplumsal rollerin işlevselliğine olan inanç varlığını sürdürdükçe, ücretlerde ve eşit muamelede kadın ve erkekler arasındaki farkları azaltmak kolay olmayacaktır. Avrupa Topluluğu'na üye devletlerin, Topluluğun ücret konusunda eşit muamele ilkesine ilişkin 75/117 sayılı Yönergesini kabul etmiş olmalarına karşın, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'nın 1971'den bu yana aldığı 109 karardan en çoğunun (42 karar) ücret konusunda eşit muamele ilkesine ilişkin uyuşmazlıklar nedeniyle alınmış olması, bu eşitliği sağlamada yürünecek yolun çok uzun olduğunun bir göstergesidir⁷⁹.

Çalışan kadınlara yönelik yasal düzenlemelerin, Bölüm 2'de özelliklerini belirtmeye çalıştığımız değişen ekonomik koşullar, küresel pazar, esnek üretim ve zayıflayan örgütlü işçi hareketi ile tanımlayabileceğimiz bir ortamda, kadın-erkek eşitliğini koruyamayacağı, hatta yeni eşitsizliklerin doğmasına da engel olamayacağı anlaşılmaktadır. **Bu durumda atılacak en önemli adım, mevcut yasaların yeniden gözden geçirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine doğrudan** ⁸⁰ **veya do-**

⁷⁹ Kadın ve erkek ücretlerindeki eşitsizliğin dâba ayrıntılı tartışması için bkz: Altan, 1980 ve Avrupa Topluluğu'nda ücretlerde eşit muamele konusunda bkz: Tezcan, 1998.

⁸⁰ BAĞ-KUR'un tarım sigortası uygulamasından neredeyse tamamen tarımda çalışan erkekler yararlanmaktadır. Çünkü kırsal kesimde yaşayan kadınların BAĞ-KUR'a üyeliği, onların aile reisi olma şartına bağlıdır. Kadınlar ancak eşlerini kaybettiklerinde veya boşandıklarında üye olabilmektedirler. Bunun sonucu, tarım kesiminde çalışan BAĞ-KUR üyelerinin sadece % 2'sini kadınlar oluşturmaktadır (BKSSGM, 1994:35). Bu, bir doğrudan ayrımcılık örneğidir.

laylı ⁸¹ **olarak yol açabilecek hükümlerin değiştirilmesidir** . Bu yapılmadığında, kadınları ayrımcılıktan koruyacağı ve eşitlik sağlayacağı düşünülmüş yasaların bir başka ayrımcılığa zemin hazırlaması kaçınılmazdır. Nitekim, Türkiye’de pekçok işveren, kadınların koruyucu yasalarla ayrıcalıklı bir statü kazandıklarını (İş Yasası’nın işin düzenlenmesinde ve analık durumunda korunma ile ilgili maddeleri ile Devlet Memurları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu) ve bu nedenle çalışan kadınların kendileri açısından maliyeti yüksek bir işgücü oluşturduklarını savunmaktadır. Böylece bu koruyucu yasa hükümleri, kadınları açık işlere almamak, işte yükseltmemek, hakları olan ücreti ödememek ve işten çıkarmak için kullanılabilir. Koruyucu yasal düzenlemeler, kadınları gerçekten koruyucu bir işlev görmüyorsa ve yasalardaki hükümler çiğneniyorsa, bu yasaların varlık nedenini sorgulamak gerekir. Eğer çalışan kadınların ‘ev’ ve ‘iş’ olmak üzere iki alanda ikili yüklerinin olduğuna ve yeni kuşakların yeniden üreticileri olarak korunmaları gerektiğine inanılıyorsa -ki yasaların doğuş nedeni budur- mevcut hükümlere tam olarak uyulması sağlanmalıdır. Bu suretle koruyucu yasaların kadınlar aleyhine kullanılmasının ve ayrımcılık için zemin oluşturmasının önüne geçilebilir. Aksi takdirde ‘kadınlar için’ olduğu savunulan her yeni önlem ve koruyucu karar, onların hem piyasaya girişlerini hem de girdikten sonraki iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilemeye devam edecektir⁸².

6. EYLEM ALANLARI VE POLİTİKALAR

Dünya tarihinde son çeyrek asır, kadınların güçlenmesi ve toplumsal konumlarının yükseltilmesi için gösterilen çabaların en yoğun olduğu dönem olmuştur. Birleşmiş Milletler’in 1975’te ilan ettiği "Uluslararası Kadın On Yılı", ve 1985’te Nairobi’de kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, ‘kadınlar için eşitlik, kalkınma ve barış’a giden yolda kilometre taşları olarak görülebilir. Uluslararası hukuk alanında, kadınların istismarını önleyici ve onları ayrımcılığa karşı koruyucu yeni mekanizmaların oluşturulması ve Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi kuruluşların önlemleri, toplumsal cinsiyet duyarlılığının uluslararası düzlemde yaygınlaşmasının işaretleridir. Bu gelişmeler, ulusal düzeyde, hükümetleri etkileyerek onların yasalarında ciddi değişiklikler yapmalarına ve eşit fırsatlar komisyonları ve benzeri düzenlemelerle kadın-erkek eşitliğini sağlamaya ça-

⁸¹ Evlenen kadın işçinin bu nedenle kıdem tazminatını alarak işinden ayrılabilmesine yasal olarak sağlanması dolaylı bir ayrımcılıktır .

⁸² Bu konuda daha geniş bir tartışma için bkz: Ecevit, 1992b: 34-37.

lişmalarına temel hazırlamıştır. **Bütün bu gelişmelerin arkasındaki itici ve temel güç ise ulusal ve uluslararası kadın hareketleridir. Bu hareketler, geleneksel kadın-erkek güç ilişkilerinin, toplumsal cinsiyet rollerinin ve toplumsal kurumların sorgulanmasını sağlaması açısından önemlidir**

Türkiye’de de 1980’lerin son yıllarından başlayarak kadınların güçlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için oluşturulan kurumlar ve yapılan çalışmalar ile uluslararası düzeyde sağlanan tempoya uyulmaya çalışılmaktadır. **Son yirmi senede kadınların toplumsal konumunu yükseltmek amacıyla atılan bu adımların ve yaratılmaya çalışılan toplumsal cinsiyet duyarlılığının arka planında da 1980’lerin başından itibaren dūřünsel ve eylem alanlarında gelişen bir kadın hareketinin varlığı da unutulmamalıdır** ⁸³.

Türkiye’de hem devlet kurumları düzeyinde hem de kadın örgütleri düzeyinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik ayırıcı yasa ve uygulamaların ortadan kalkması için bugüne dek çeşitli alanlarda ve konularda gösterilen çabalar, istenen düzeyde olmasa bile bazı iyileştirmeler saęlamıřtır⁸⁴. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlılık ve ilgi artışının, bunun sonucu yapılan olumlu uygulamaların ve alınan kararların özellikle hukuk, siyaset, eğitim ve sağlık alanlarında olması dikkat çekicidir. Çalışan kadınlarla ilgili alanda ise önerilenlerin çokluğuna karşın politika ve uygulama düzeyinde yapılanlar yok denecek kadar azdır. Bu alanda hangi konuların Türkiye’nin öncelikleri arasına girdiği Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM)’nce yayınlanan ve bu bölümde adı geçen dokümanlardan net olarak görülebilir. Bu dokümanların hepsinde, hem çalışan kadınların konumları ve sorunları ele alınmakta hem de bu sorunlara çözümler önerilmektedir. Daha da önemlisi, Türkiye, Dünya Kadın Konferansı’na, kadının işgücüne katılımının artması, çalışan kadınlara karşı ayırıcılığın önlenme-

83 Bu saptamaya ř. Tekeli (1990) ve Y. Ertürk (1997) katılmaktadır. ř. Tekeli’ye göre, "...eğer devlet, toplumda müdahale edilmesi, varolan eşitliğsizliklerin giderilmesi, ayırıcılıkların önlenmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması için önlemler alınması gereken bir alan olarak, kadın-erkek eşitliği alanını tanıdı, tanımladı ve kurumlaşmaya gittiyse, bunun birinci ve en derinde yatan etkeni, böyle bir sorun alanı olduğunu ortaya çıkaran, talep ve çözüm önerisi üreten bir kadın hareketinin varlığıdır" (Tekeli, 1990: 83). Y. Ertürk de Türkiye’de toplumsal cinsiyet duyarlı bir gündemin oluştuğuna ve bunda, kadın hareketinin ve kadın örgütlerinin son on yıldaki stratejik taleplerinin etkisinin önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Ertürk’e göre, bu stratejiler kadınları birey olarak güçlendirmek için, toplumsal cinsiyet duyarlı bir kamuoyu yaratmak için ve devlet kurumlarına kadın sorunlarına daha ilgiyle yaklaşmaları yönünde etki de bulunmak için özellikle önemlidir.

84 Bu gelişmelerin olduğu alanlar ve konular için bkz. KSSGM, 1994; KSSGM,1997; Ertürk,1997; KSSGM, 1998a ve 1998b; KSSGM,1999; Pekin+5 STK Koordinasyon Grubu, 2000.

si ve kadınların ülke ekonomisine katkılarının görünür kılınması için bir dizi tedbir alacağını taahhüt ederek katılmıştır⁸⁵. Bu taahhütlere ve Ulusal Eylem Planı'nda⁸⁶ sunulan eylem alanlarına rağmen gerçekleştirilenler son derece sınırlıdır.

Türkiye'nin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı Taahhütleri:

Kadınlar ve Ekonomi

- Kadının çalışmasını engelleyen en önemli faktör olan çocuk bakımı sorumluluğunun anne, baba ve devlet arasında eşit şekilde paylaşılması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- Doğum sonrasında çocuk bakımı için babaya da izin verilmesi,
- Kadın veya erkek olsun, 100 işçi çalıştıran her işyerinde kreş açılmasının gerçekleştirilmesi, (şu anda 100 kadın çalıştıran işyerlerinin kreş açması zorunludur.)
- Tüm meslek alanlarında bütün kamu ve özel kurumların belli sayıda kadın çalışan almasının sağlanması,
- Kadın istihdamının artırılması konusunda projeler hazırlanması ve bu projeleri destekleyecek uluslararası finans kaynakları bulunması,
- Evde ve tarlada çalışan kadınların ev içi çalışmalarının ulusal hesaplara dahil edilebilmesi için sigortalı yapılması, bu amacı tam anlamıyla gerçekleştiremeyen BAĞ-KUR sisteminde düzenlemeler yapılması,
- Kadınların kendi işlerini kurabilmeleri için özel koşullarda banka kredileri sağlanması, varolan kredi miktarının artırılması,
- Kadınların yukarıda belirtilen konularda bilinçlenmesi ve teşvik edilmesi için tüm medya kuruluşlarının da desteğiyle eğitim kampanyaları, konferanslar, seminerler düzenlenmesi,
- Tüm kadınları kapsayacak bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması.

Kaynak: KSSGM, 1998a: 56-57.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Dünya Bankası desteğiyle yürütülen Kadının İstihdamını Geliştirme Projesi çerçevesinde kadınların istihdamını engelleyici nedenleri ve çalışma yaşamındaki sorunlarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bir dizi araştırmanın dışında, kurumsal düzeyde, çalışan kadınlarla ilgili somut ve etki yaratıcı gelişmeler sağlanamamıştır. 1995'ten bu yana Pekin Deklarasyonu'nu imzalayan ülkelerce yapılan eylemleri ve sağlanan gelişmeleri değerlendirmek amacıyla toplanan Birleşmiş Milletler özel oturumu sonuç belgesinde⁸⁷ 'Kadın ve Ekonomi' başlığı altında sıralanan yedi eylemden biri (Kadının İstihdamını Geliştirme Projesi çerçevesinde, araştırmaları teşvik) hariç hiçbirinin Türkiye'de-

⁸⁵ KSSGM, 1998a: 56-58.

⁸⁶ KSSGM; 1998a: 58-62.

⁸⁷ United Nations, 2000: 9.

ki hükümetlerce gerçekleştirilmediğini saptamak hayal kırıcıdır. Kadınların çalışma yaşamına yönelik konulardaki bu ilgi eksikliği, sadece hükümet politikalarında görülmeyip kadın hareketini de içine alan bir durumdur. Kadın hareketi de gündeminde, çalışan kadınların konumuna, başka konularla kıyaslandığında, daha az yer vermiştir. Bu ilgi azlığının nedeni, kadın hareketinin öncelikle şiddet, tecavüz, namus cinayetleri gibi kadının bedenine ve canına yönelik daha olumsuz, zedeleyici ve yıkıcı eylemleri gündeminin merkezine koymayı tercih etmiş olması olabilir. **Nedene olursa olsun, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, çalışan kadınların ayırıcı muamelelerden korunması ve güçlenmeleri gibi konularda yapılabilecekler için hem hükümetler hem de kadın hareketince yeterli çabanın harcanmadığı söylenebilir**

Kadınların işgücüne katılımlarının artması, çalışma yaşamında toplumsal temelli eşitsizliklerin giderilmesi, çalışan kadınların güçlenmesi gibi amaçlar taşıyan bu çalışmanın sonuç bölümünde yer alacak aşağıdaki öneriler, böyle bir arka planın varlığında yapılmaktadır. Bu öneriler, kaçınılmaz olarak önceki çalışmaların izini taşıyacaktır. Burada yapılmaya çalışılan, daha önce de benzerleri sunulmuş olan politika ve çözüm önerilerini olabildiğince geniş bir çerçeveye oturtabilmek ve bağlamlarında tartışabilmektir.

6.1. Ülke Düzeyinde İşgücüne Katılımı Artırıcı ve İşsizliği Önleyici Politikalar

Kadınların işsizliğini erkeklerin işsizliğinden ayıran özellikler olmakla birlikte, her iki cinsin işsiz kalmasını belirleyen bazı ortak nedenler vardır. Bu nedenle, kadınların işsizliğinin bazı boyutlarının kadına özgü olduğunu hatırd tutarken, bazılarını da, bu genel çerçeveye içinde aramak gerekir. Türkiye’de işsizlik önemli bir sorun olma özelliğini korumaktadır. Çünkü Türkiye’de planlı dönem de dahil, iş imkanı yaratmaya yönelik bilinçli bir politika izlenmemiş⁸⁸, işsizlik, büyüme sağlandığında kendiliğinden çözülebilecek bir sorun olarak görülmüştür. Ekonomik politikalar ve bu politikaların tercihleri de işsizliğin yaratılmasında ve sürekliliğinde rol oynamaktadır. Türkiye’de sabit sermaye yatırımlarının ulusal gelire oranı uzun zamandır düşük durumdadır. İşsizliğin azalması bu oranın yükselmesi ile ilişkilidir. Düşük bir yatırım hacmi ile hem büyüme sağlanamaz hem de işsizliğe çözüm ya-

⁸⁸ TÜSES, 1989: 185-186.

ratılamaz. Öte yandan sabit sermaye yatırımlarının miktarı kadar yatırımların hangi alanlara yapılmakta olduğu, yani yatırımların dağılımı da önemlidir. Türkiye, 1980'lere kadar sabit sermaye yatırımlarının %50'den fazlasını sanayi kesimine yapan bir ülke iken, 1980 sonrası bu oran hızla düşmüştür. Sanayi kesimindeki yatırımların yerini hizmetler sektörü ve konuta yapılan yatırımlar almıştır. Yatırımların bu kompozisyonu değişmedikçe ve sanayi yatırımlarının tüm yatırımlar içindeki oranı yükselmedikçe işsizlerin oranında ciddi bir azalma olamayacaktır. Bu nedenle Türkiye'de herşeyden önce, sanayi yatırımlarının artmasına yönelik bir politik tercih gereklidir. **Ancak işsizliği yaratan tek etken yatırımların sınırlılığı olmadığı gibi, bu soruna tek çözüm de yatırımların artması değildir. İşsizlik çok yönlü toplumsal ve demografik süreçler sonucu ortaya çıktığı için, sorunu bu yönleri ile de ele alan istihdam politikalarına gereksinim vardır**

6.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Artırıcı ve İşsizliğini Önleyici Politikalar

Kadınların işgücüne katılımını artırıcı ve işsizliğini önleyici politikalar, esasında tüm Türkiye'deki istihdamı ve işsizliği önleyici politikalardan bağımsız değildir ve bunların içinde düşünülmelidir. Kadınların işgücüne katılımı ve işsizliği ile ilgili politikalar tartışılırken konuya bu genel çerçevede yaklaşılmalı, ancak onlara özgü durumların farkında olarak daha özel tartışma alanlarına da inilmelidir. Diğer bir deyişle, makroekonomik ve mikroekonomik politikalar toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip olmalıdır. Bu çerçevede;

- **İşsizlik ve istihdamla ilgili her türlü kurum ve kuruluşun politika, program ve faaliyetlerine toplumsal cinsiyet bakış açısını dahil etmesi, başka deyişle, toplumsal cinsiyeti merkeze alması gerekir**. Toplumsal cinsiyeti merkeze alma (gender mainstreaming) kavramı, 1995'te Pekin'de toplanan Dördüncü Dünya Kadınlar Konferansı'ndan bu yana kullanılan ve her geçen sene daha önemsenen bir kavramdır. Pekin'de Avrupa Birliği delegasyonu tarafından da kuvvetle desteklenen bu kavram şöyle tanımlanmıştır: Hükümetler ve diğer aktörler tarafından, bütün politika ve programlara toplumsal cinsiyet bakış açısını dahil etmeye yönelik aktif ve görünür bir yaklaşımın teşvik edilmesi. Böylece, kararlar alınmadan önce, söz konusu politika veya programın kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin neler olabileceğine ilişkin bir analiz yapılabilecektir. Avrupa Birliği, 1996'da Komisyon'un bütün politika ve faaliyetlerine kadınlar ve erkekler

için eşit fırsatlar ilkesini dahil etmiştir. Amsterdam Anlaşması'nın 3. Maddesinde de "Topluluk, bütün faaliyetlerinde kadınlarla erkekler arasındaki eşitliği teşvik etmek ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacını güdecektir" denmektedir. Bu program ve faaliyetlerin kadınlar ve erkekler için doğuracağı sonuçların neler olabileceğine yönelik 'Toplumsal Cinsiyet Etkisi Değerlendirme Çalışması' yapılması, projelerin nitelik ve etkinliklerini geliştirmek ve her iki cins açısından da hedeflenmemiş sonuçlardan sakınmak için gerekli bir koşul olmalıdır. Ancak unutulmamalıdır ki, toplumsal cinsiyet değerlendirme çalışmaları için cins temelinde ayrıştırılmış doğru ve ayrıntılı istatistiklere ve toplumsal araştırma sonuçlarına ihtiyaç olacaktır. Devlet İstatistik Enstitüsü Kadın İstatistikleri Dairesi'nin toplumsal cinsiyet temelinde ayrıştırılmış istatistikleri toplamada, mevcut istatistikleri bu temelde yeniden düzenlemede önemli bir rolü vardır. Bununla birlikte, Enstitünün her özel alanda veri toplayabilmesi olanaksız olduğundan, yukarıda değinilen değerlendirme çalışmalarının yapılabilmesi için ilgili her kurum ve kuruluşun kendi alanına yönelik ve kadın ve erkekler için ayrı ayrı toplanmış istatistiklere ve araştırma verilerine ulaşmayı hedeflemesi gerekir.

- İşsizlik ve istihdamla ilgili kurum ve kuruluşların programları ve her türlü faaliyetlerinin *kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar* sağlayıcı özelliğinin olması da işsizliği önleyici ve istihdamı artırıcı politikaların ikinci özelliği olmalıdır.
- Eşit fırsatları sağlamak, istihdamdaki kadınların oranının artması ile olanaklıdır. Çünkü kadınlarla erkeklerin dengesiz paylaştığı bir piyasada eşit fırsatlar amacını gütmek zordur. **Kadınların ve erkeklerin belli ekonomik sektörlerde ve mesleklerde yığılmalarından kaynaklanan dengesizliği azaltmaya çalışmak ve kadınların işgücü piyasasına daha çok katılmalarını teşvik etmek, işsizlikteki kadın-erkek dengesizliğini gidermek için gereklidir** .

6.2.1. Kadın Emeginin Niteliğini Artırmak Yönünde Geliştirilecek Politikalar

İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşitsizliğin kaynaklarına inilerek gerçekleştirilebilir . Eşitsizliğin temel kaynaklarından biri, kadınlarla erkeklerin toplumsal rolleri ile ilgili farklı sosyalizasyon ve eşit olmayan eğitim süreçlerinden geçmeleridir. Farklı sosyalizasyon, farklı meslek ve becerilere

yönlenmeyi pekiştirirken, eğitimde fırsat eşitsizlikleri, kadınları erkeklerin gerisinde bırakır. Bu nedenle kadınlarla erkeklerin eşit eğitim imkanlarına sahip olmaları ve eğitimin her kademesindeki okullaşmada, aralarındaki farkın ortadan kaldırılması eşitlik politikalarının temel hedeflerinden biri olmalıdır. **Bu hedef doğrultusunda her türlü yasal ve toplumsal engellemenin ve geri bırakmanın önüne geçmek için politikalar geliştirilmeli ve ailelerin, eğitim kurumlarının, sivil toplum kuruluşlarının bu politikaların savunucuları olmaları sağlanmalıdır**. Bu politikalar, gerektiğinde kadınları özel olarak koruyucu ve teşvik edici boyutlar da taşımaktadır. Kız çocukları için özel burslar, yatılı okullar, mesleğe yönlendirici danışmanlık ve destek hizmetleri bunlardan bazılarıdır.

Bu çalışmanın çeşitli bölümlerinde değinilen ve kadınların işgücü piyasasına katılmasında kilit bileşenlerden biri olan eğitim, kadınlara bu piyasanın talep ettiği beceri ve nitelikleri kazandırıcı olduğu için önemlidir. Nitelikli kadın işgücünü artırmanın ve kadınlara iş piyasasında erkeklerle eşitlik sağlanmasının en bilinen ve etkin yolu, meslek eğitimidir. Hem örgün hem de yaygın eğitim kapsamında kadınlar için hazırlanan meslek eğitimi programları, kadınların istihdam olanaklarının genişlemesine hizmet edecektir. Ne var ki T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu'nun da kabul ettiği gibi, "kadınları mesleki ve teknik eğitime yönlendirmek konusunda uygun politikaların ve yeterli desteğin olmaması nedeniyle, işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda nitelikli kadın işgücü oluşmamaktadır" (DN: KSSGM 1998: 68). **Kadınların örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumlarından erkeklerle eşit düzeyde yararlanabilmelerini sağlamak için her türlü düzenleme yapılmalıdır. Ancak, eğitim kurumlarının daha çok kadına daha geniş bir yelpazede meslek ve beceri kazandırma için yeniden örgütlenmesi yetmez, hem çalışan kadınların hem de ailelerinin, geleneksel kadın mesleklerine yönelik tercihlerinin de değişmesi gerekir**. Bu kültürel dönüşüm zaman alacaktır, ama kısa vadede yapılabilecekler de vardır. İşsizlik ve istihdam ile ilgili danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve bununla da kalınmayıp çeşitli eğitim kurumlarının, kadınlara meslek kazandırıcı programlar yürütmesi bunlardan en önemlisidir.

6.2.2. İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Temelli Yatay ve Dikey Ayrışmayı Gidermeye Yönelik Politikalar

Kadınların ve erkeklerin sektörler arası dağılımının eşitsizliği ve her grubun belli sektörlerde yoğunlaşması (yatay ayrışma) aynı iş kolunda veya işyerinde kadınla-

rın düşük, erkeklerin yüksek statülü işlerde yoğunlaşması (dikey ayrışma), işgücü piyasasında kadınların istihdam olanaklarını sınırlayan oluşumlardır. **Bu nedenle her iki tür ayrışmanın yaratmakta olduğu sonuçların farkında olarak, kadınları geleneksel erkek alanlarında çalışmaktan alıkoyacak engelleri (yasal ve toplumsal) ortadan kaldıracak politikalara gereksinim vardır**. Sektörler arası ayrışma ekonominin gelişiminden ve kadınlarla erkeklerin tarihsel ve toplumsal olarak şekillenmiş tercihlerinden bağımsız ortaya çıkmadığı için bu yönde geliştirilecek politikaların daha uzun vadede etkisini hissettireceği açıktır. Dikey ayrışmanın nedenleri ise daha etkin müdahale ile giderilebilecek cinstendir. Burada dikey ayrışmaya neden olan etkenlerin (işveren tercihleri, kadınların beşeri sermaye özellikleri gibi) saptanması ve ayrışmayı önce azaltacak sonra da ortadan kaldıracak politikaların üretilmesi önemlidir. Bu bağlamda;

- **Kadınları belli iş kollarını ve meslekleri seçmeye yönelten eğiliminin saptanması ve bunların olumsuz etkilerinin giderilmesi gerekir**. Bu kapsamda, kadınları ve erkekleri belirli mesleklere yönlendirici tutum ve uygulamaların ortaya çıkarılması ve bu uygulamalara son verecek kararların alınması, eğitim politikalarını oluşturan kurumların hedefi olmalıdır. Kadınları geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu, yüksek statü ve ücretler sağlayan mesleklere yönlendirme bu hedef içinde önemli bir boyut olarak yer almalıdır.
- **Üst sorumluluk düzeylerinde kadınlara yer verilmeyen iş kollarında ve iş yerlerinde kadınların yükselebilmesini sağlamak için, hem bu uygulamanın ve ayrımcılığın subjektif nedenleri olduğu ortaya koymak hem de kadınlara bu tür üst düzey sorumluluk gerektiren işlere ulaşabilmelerini sağlayıcı destekler vermek gerekebilir**. Bunlar arasında, iş yerinde hizmet içi programlara kadınların katılımını güçleştiren nedenleri ortadan kaldırmak ve kadınların yüksek statülü işlerde çalışma yönünde motivasyonlarını yükseltmek başlıca destekler olmalıdır.
- **İşyerinde toplumsal cinsiyet temelli dikey ayrışmayı pekiştirecek her türlü uygulamanın, kadınlara ve erkeklere eşit muamele ilkesine ters düşeceği bilinci, kamu ve özel sektör işyerlerindeki işe alma ve yerleştirme politikalarına yön veren unsurlardan biri olmalıdır**.
- Bu bilincin varlığı ve iş yerlerindeki istihdam politikalarını yönlendirmesi tercih edilecek bir durum olmakla beraber, bunun başarılacağı durumlarda

özellikle işyerlerindeki dikey ayrımcılığı engelleyebilmek için her kademe-
deki işler için kadınlara kota uygulanmasına gidilmesi gerekebilir. Bir pozitif
ayrımcılık örneği olarak kota ve bu yolla kadınların üst düzey görev ve
sorumluluk alanlarına yerleştirilmesi, tıpkı siyasal partilerde olduğu gibi, iş-
yerlerinde de tepki çekebilir ve kadınların bu yolla hak etmedikleri statüleri
elde ettikleri gerekçesiyle olumsuzlanabilir. **Ancak unutulmamalıdır ki, kadınlar için pozitif ayrımcılık yapılmasına götüren nedenlerin pek çoğu kadınların kendi yeteneksizliklerinden veya başarısızlıklarından kaynaklanmayıp toplumsal ve ideolojik nedenlidir**. Kökleri çok derinlerde yatan bu nedenler ortadan kalkıncaya kadar kadınlar için kota gibi pozitif ayrımcılık araçlarını kullanmak, bu nedenle meşru bir yaklaşım olarak görülmelidir.

6.2.3. Kadınları Girişimciliğe Özendirecek ve Bu Yönde Destekleyecek Politikalar

Kadınlar arasında kendi işini kurarak girişimci olma, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yaygınlaşmakta olan bir süreçtir. Küçük girişimcilik, bir yönüyle aile gelirlerinin azalması ve hatta yoksullaşmaya karşı alt gelir gruplarından kadınların geliştirdiği bir savunma stratejisi, bir yönüyle ise kadınların bağımsız ve özerk hareket edebilecekleri bir çalışma alanına sahip olma isteklerinin ifadesidir. Kaynağında hangi itici faktörler yer alırsa alsın, girişimcilik, kadınları güçlendirici bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle özellikle 1980 sonrasında, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kendi işini kurmak isteyen kadınları teşvik edici ve bu yönde karşılaşılabilecekleri güçlüklerde kendilerine destek verici kurum ve mekanizmalar çeşitlenmiş, küçük girişimcileri destekleme konusunda özel bir politik müdahale alanı oluşmuştur. İlk işini kuran kadın girişimcilere sağlanan banka kredileri, kadın girişimcileri kendi aralarında dayanışma ve örgütlenmeye özendirme, gönüllü kadın kuruluşlarınca ev kadınlarını küçük anaparalarla kendilerine ait işler başlatmaya teşvik edici projeler bugüne kadar bu alanda atılan adımlardır. Kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması, hem kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılıklarını azaltıcı, hem de ücretli bir iş bulamayan kadınların, bu yolla emek piyasasına katılmalarını sağlayıcı bir gelişmeye işaret etmesi bakımından önemlidir. Bunun için, kendi işini kurmayı hedefleyen kadınları, piyasa koşulları ve kredi sağlama yolları hakkında aydınlatarak, yasal rehberlik ve teknik danışmanlık sunarak, ürün tasarımı, dağıtım ve pazarlama konularda bilgilendirerek bugün ol-

duğundan daha çok desteklemek gereklidir. Ancak, bunlar yapılırken girişimciliğin Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılımları gibi daha geniş bir konunun özel bir parçası olduğu da unutulmamalıdır. Dolayısıyla, bu alanda üretilecek düşüncelerin, konulacak hedeflerin ve oluşturulacak politikaların kadın işgücünün güçlenmesine ilişkin genel politikalara ters düşmemesi sağlanmalıdır. Bu politikalarda ise nihai hedef, Türkiye’de atıl ve marjinal kalmış kadın emeğinin piyasanın kalıcı bir ögesi olması ve ekonomik yaşamda gerçek değeriyle yerini alması olmalıdır.

6.3. Kadın Emeğini Görünür Kılmaya Yönelik Politikalar

Kadınlar, hem ülke ekonomisinin gelişimine, hem de ailelerinin refah seviyesinin yükselmesine ve yoksulluğa karşı direnmesine emekleriyle katkıda bulunurlar. Bu emek, ücretli ve formel piyasa ile ilişkili olduğunda kaydedilebilen, ekonomik hesaplamalar içinde yer alabilen ve böylece toplumsal kalkınmaya katkısı görülebilen emektir. Kadınların gizli ve görünmeyen emeklerinin kullanımı ise iki alanda gerçekleşir; ev içi ve enformel sektör.

- Kadınların ev içinde kullandıkları ve parasal karşılık almadan harcadıkları emek, bugün için ücretlendirilmekten uzaktır. Yine de bu emeğin milli gelir hesaplamalarında yer alabilmesini ve böylece kadınların ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katkılarının farkedilmesini sağlayacak çabalar sarfedilmelidir.
- Enformel sektör içinde her türlü işte çalışan kadın emeği de gizli kullanılan veya gizli sunulan bir emektir. Burada gizlilik, iki anlama gelmektedir. İlki, bu emeğin istatistiklerde yer almayışı nedeniyle ülkede çalışan kadınların sayısının düşük görülmesidir. İkincisi, bu sektörde çalışan kadınların, erkeklerin de olduğu gibi, çalışma mevzuatı kapsamının dışında tutulması ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumu ile bağlantısının olmamasıdır. Enformel sektörde çalışan ve işvereni tarafından sigortalanmış (ev hizmetlileri örneğinde olduğu gibi) veya Bağ-Kur’un sigorta kapsamında (kendi hesabına iş yapanlar örneğinde olduğu gibi) çalışan kadınların sayıca azlığı da bu sektörde çalışanların görünmez kalmasına neden olmaktadır. **Her iki anlamıyla da gizli kalmış bu kadın emeğinin görünmesi için gerekli düzenlemelere ihtiyaç vardır** . Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 175 ve 177 sayılı Sözleşmeleri kısmi çalışmanın ve ev eksenli çalışmanın kurala bağlanmasını öngörmektedir. Bu sözleşmeler Türkiye tarafından onaylanmalı ve iç mevzuatın düzenlenmesi gerçekleştirilmelidir.

6.4. Aile ve İş Yaşamının Uyumunu Sağlayacak ve Çalışan Kadınların Yaşamını Kolaylaştıracak Politikalar

Uzun zaman aile ve iş yaşamının uyumunu sağlayacak politikalar denince akla kadınlar gelmiş ve sanki ailenin yeniden üretiminden, çocukların, hasta ve yaşlıların bakımından sadece kadınlar sorumlu imişlercesine, çalışan kadınların çalışma ve ev yaşamlarını birlikte ve uyum içinde sürdürebilmelerine ilişkin politikalar tartışılmış, bu tartışma sırasında da erkekler çalışma dünyasının birincil özneleri olarak dışarıda bırakılmıştır. Bu yaklaşım değişmektedir; ancak bu, yavaş ve zaman alıcı bir değişimdir. **Eğer kadın ve erkeklerin eşitliğinin gerekliliğine inanılıyorsa aile ve iş yaşamını her iki cins için de uyumlu duruma getirecek politikalar üzerinde durulmalıdır**. Yapılabilecek düzenlemeler şunlardır:

- Yasalarla getirilen düzenlemeler, işverenlerin işyerlerinde çocuk bakım olanaklarını sağlamasına yetmemektedir. Çocuk bakımından öncelikle ve sadece kadınların sorumlu olduğu anlayışı, işverenlerin bu soruna kayıtsız kalmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu anlayış değişmeye muhtaçtır. İşyerinde kreş açma yükümlülüğü getiren kurallar, sadece kadın çalışan sayısı değil, erkek sayısı dikkate alınarak yeniden konulmalıdır. Böylece kadın çalışanların kreş talebinde bulunacakları gerekçesiyle işe alınmama gibi durumlarla karşılaşmaları da önlenmiş olacaktır.
- Doğum sonrası çocuk bakımı için babanın da izin kullanabilmesi, daha açık bir anlatımla, çocuk bakımına verilen iznin 'ebeveyn izni' adı ile anılması ve bu izni isteyen tarafın kullanabilmesinin sağlanması, ailelerdeki toplumsal cinsiyete bağlı katı işbölümünün yumuşamasına ve daha eşitlikçi ve paylaşımcı ilişkilere götürecektir.
- Çalışan kadınların, ailelerinin gereksinimleri nedeniyle çalışma yaşamından ayrılışları, mesleki ilerlemelerine engel olmaktadır. Onların çalışma yaşamına geri dönmelerini teşvik edici ve döndüklerinde de kolay uyum gösterebilmelerine yardım edici desteklemeler yapılmalıdır. Bu çerçevede, kaliteli ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, ailelerine bu hizmetleri sunabilmek için işinden ayrılan kadınların işlerine tekrar dönmelerine hizmet edecektir. Onlara, işlerinden ayrı kaldıkları sürede kaybettikleri becerileri geri kazandırıcı veya yeni becerilerle tanıştıracı programların düzenlenmesi çok önemlidir.

6.5. Avrupa Birliği ile Uyum Sürecinde Ayrımcılığa Karşı Politikalar

Avrupa Birliği (AB)'nin tüm politika ve programlarında toplumsal cinsiyet temelli bir bakış açısı bulunmaktadır ve bu bakış açısı birlik stratejilerinin temel bileşenlerinden biridir. **Birliğe göre kadınlara eşit fırsatların sağlanması ve eşit muamele uygulanması, bütün kurumlar tarafından her düzeyde gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluktur**. Bu görüş ve buna ilişkin özel etkinlik ve çalışmalar Avrupa İstihdam Stratejisi içinde önemli bir yere sahiptir. Bu konuda Komisyonun 'Eşitlik Programı' ve 'Eylem Planları' bulunmaktadır.

Kadına ve erkeğe eşit muamele, AB'nin sosyal politikasında temel bir unsurdur. Topluluk bu eşitliği, gelecekteki ekonomik başarı ve sosyal bütünleşme açısından önemli görmektedir. **Kadın ve erkeğin eşit muamele görmesi ve fırsatlardan eşit yararlanması konusunda, aday statüsündeki Türkiye'nin özel bir çaba sarf etmesi gerekmektedir**. Bu konuda girişilecek düzenlemelerin başında, kadın ve erkek çalışanlarla ilgili mevcut mevzuatın gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla burada, kadın-erkek eşitliği ile ilgili olarak Birlik tarafından oluşturulan düzenlemelere kısaca değinilecek ve bunlarla Türkiye'deki durumun ilişkisi kurulacaktır.

Avrupa Birliği bünyesinde kadın-erkek eşitliği konusundaki düzenlemeler iki aşamalıdır. İlk aşamada eşitlik ilkesi Birliğin kurucu kararları ve direktifleri ile ayrıntılandırılmıştır. Bunların içinde direktifler, üye devletlerin hukuk düzenlerini Birliğin hukuk düzenine uydurmakla yükümlü kıldığı için, özel bir öneme sahiptir. 1975 ve 1986 yılları arasında yürürlüğe giren ve aşağıda özetlenerek sunulan direktifler, temel düzenlemelerle ilgili amaçları saptamakta, bunlara ulaşma araçlarını ise üye devletlerin kendi seçimine bırakmaktadır.

Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin AB Direktiflerinin Genel Çerçevesi

1. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Ödeme İlkesi:

Birliğin 1975'te kabul ettiği ilk direktif (75/117), üye devletlerin kadınlar ve erkekler arasında ücretlerle ilgili tüm ayrımcı uygulamalara son vermesi ve eşit değerde işe eşit ücret ödenmesiyle ilgili ilkesidir. Üye devletler; ücret eşitliği ilkesine aykırı olan ve kadın-erkek ayrımcılığı yapan yönetsel ve yasal düzenlemeleri yürürlükten kaldıracaklardır.

Üye devletler, toplu sözleşme, barem ya da ücretlerle ilgili sözleşmelerde, ücret eşitliği ilkesine aykırı olan hükümlerin kaldırılması için; ücret eşitliği ilkesinin uygulanabilmesi için; ve işçinin, ücret eşitliği ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle açtığı bir dava nedeniyle işten çıkarılmaması için gerekli önlemleri alacaklardır (European Commission, 1998:49-50).

2. İşe Giriş, Mesleki Eğitim, Yükselme ve Çalışma Koşullarında Eşit Muamele İlkesi:

Çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliği doğal olarak öncelikle işe alınma, sonra da çalışma şartlarında eşit muamele olmasını gerektirir. Avrupa Birliği, işe giriş, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında kadın ve erkek çalışanlara eşit muamele edilmesi ilkesini, 1976'da 76/207 sayılı yönerge ile düzenlemiştir.

Bu yönergenin ikinci maddesinde, medeni duruma ve aile içindeki duruma dayalı olarak doğrudan ya da dolaylı hiçbir biçimde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılamayacağı belirtilmiştir.

Bununla birlikte, işin niteliği ve kapsamı gereği çalışanın cinsiyetinin belirleyici olduğu mesleki faaliyet ve uygulamaları kapsam dışında tutma hakkı üye devletlere verilmiştir. Bu hakkın, hamilelik ve anne-lik durumlarında kadınların korunmasını düzenleyen çerçeveyi bozmadan uygulanması öngörülmüştür.

Yönergede, ayrıca, birbirini tamamlayan üç alanda da eşit muamele ilkesini gerçekleştirme hedeflenmiştir. Yönergenin, 3'üncü, 4'üncü ve 5'inci maddeleri ile belirlenen bu alanlarda, sırasıyla, işe alınmadaki seçim kriterleri dahil olmak üzere, çalışılacak sektör ya da etkinlik alanı her ne olursa olsun, mesleki yükselme, yönlendirme, rehberlik, geliştirme ve yeni meslek edindirmede; işten çıkarılmanın da dahil olduğu çalışma koşullarında, hiçbir biçimde cinsiyet temelli ayrımcılığın yapılamayacağı açık bir biçimde hükme bağlamıştır (European Commission, 1998; 46-48).

Bu yönergedeki diğer bir önemli nokta da, kadınlar lehine "pozitif ayrımcılığın" eşit muamele ilkesine aykırı olmadığı belirtilmesidir.

Diğerlerinde olduğu gibi, bu yönergede de, aykırı uygulamalar karşısında mağdurlara yargı yoluna başvurma olanağı sağlanmıştır.

3- Sosyal Güvenlikle İlgili Konularda Eşit Muamele İlkesi:

Eşit muamele ilkesinin getirildiği üçüncü alan, sosyal güvenliktir. 19.12.1978 tarihli ve 79/7 sayılı yönerge ile Konsey, sosyal güvenlik sisteminde kadın ve erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan düzenlemelere yer vermiştir. Yönerge kapsamında, kendi hesabına çalışanlar, ücretliler, hastalık, kaza ya da kendi istekleri dışında işsizlik nedeniyle çalışmaları kesintiye uğrayanlar, bağımsız çalışanlar ve aktif işsizler yer almaktadır. Bu kapsamda, hastalık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalıkları ve işsizlik gibi risklere karşı koruyucu hükümlere yer verilmekte, risk gruplarına yönelik sosyal yardımlar düzenlenmektedir.

Eşit muamele ilkesi gereği, sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında ve sisteme girme, prim yükümlüğünde ve primlerin hesaplanmasında, doğrudan ya da dolaylı hiçbir şekilde cinsiyet temelli ve özellikle de medeni duruma ve kişinin aile içindeki konumuna bağlı olarak ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Yönerge, emeklilik yaşının belirlenmesi, çocuk bakımıyla ilgili hakların düzenlenmesi gibi kimi konuları, üye devletlerin yetkisine bırakmıştır.

4- İşyeri Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesi:

24 Temmuz 1986 tarihli ve 86/378 sayılı yönerge ile sosyal güvenlik sisteminde benimsenmiş olan eşit muamele ilkesi, işyerlerini de bünyesine almıştır. Böylece, 79/7 sayılı yasal sosyal güvenlik sistemi yönergesini tamamlayıcı bir adım atılmıştır.

İşyeri sosyal güvenlik sisteminde, hastalık, sakatlık, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik durumlarına ilişkin düzenlemelerde, eşit muamele ilkesinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Bu yönerge ile, yasalarda ya da uygulamada, doğrudan ya da dolaylı olarak, hiçbir şekilde cinsiyet temelli bir ayrımcılığın işyerlerinde yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Yönerge'nin 6'ncı maddesinde; işyeri sosyal güvenlik sistemlerine üye olacak kişilerin sisteme giriş yaşı, asgari çalışma süresinin belirlenmesi, yardım ve ödemelerin koşullarında ve emeklilik yaşı gibi konulara ilişkin düzenleme ve uygulamalarda, eşit muamele ilkesine uygunluk şartı aranmaktadır. Öte yandan, yaşlılık ve emeklilik aylıklarının ödenebilmesi için yaş belirleme ve kadın ya da erkek eşlere emeklilik aylığı bağlama konularında, üye devletlere eşit muamele ilkesini erteleme olanağı tanınmaktadır.

5- Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Durumunda Korunması ve Kendi Hesabına Serbest Çalışan (tarımı da kapsamak üzere) Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesi:

86/613 sayılı ve 11 Aralık 1989 tarihli bu yönerge ile, 76/207EEC ve 79/7EEC sayılı düzenlemelere uygun olarak kendi hesabına çalışan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesine uyulması hükmü getirilmiştir.

Yönerge ile eşit muamele ilkesinin uygulama alanı genişlemiş, tarım başta olmak üzere, profesyonel mesleklerde çalışan kadınlar da kapsamıştır.

Yönerge, kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık durumlarında korunmasına yönelik olarak, üye devletlerin var olan sosyal güvenlik sistemlerinde gerekli düzenlemeleri ve destekleyici hizmetleri yapmalarını öngörmektedir.

AB direktiflerinin ortak paydası eşit muamele ilkesidir. Türkiye'de çalışma yaşamı ile ilgili yasalar bu ilkeye ne kadar yaklaşmaktadır?

Anayasa'nın 49. maddesi, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda herkesin yasa önünde eşit olması ve kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olması genel ilkeleri çerçevesinde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ibaresine yer vermektedir. Bu hüküm, 50. madde ile şu şekilde birleşir: "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar".

Türkiye konuyla ilgili bir dizi uluslararası sözleşmeye de imza atmıştır. "Erkeklerle Kadınların Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 no.lu UÇÖ Sözleşmesi", "Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 no.lu UÇÖ Sözleşmesi", "BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ve "Avrupa Toplumsal Antlaşması" gibi metinler, bu kapsamda ilk akla gelenlerdir. Öte

yandan, kadınlara davranış ve fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan UÇÖ belgeleri arasında Türkiye'nin onaylamadıkları da vardır. Bunlar arasında, UÇÖ'nun 89 no.lu Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi, 103 no.lu Analığın Korunması Sözleşmesi, 156 no.lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi gibi metinler yer almaktadır.

Türkiye'de çalışan kadınlara ilişkin mevzuat kapsamında göze çarpan özelliklerin başında, istihdam biçimindeki farklılıklara bağlı olarak, kesimsel düzenlemelere gidilmiş olması gelmektedir. Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmeliklere topluca bakıldığında, bir yanda belirgin olmayan çok genel hükümlere, diğer yanda ise detaylarda farklılaşmış ayrıntılı hükümlere rastlamak mümkündür. Örneğin, işçi kadınların çalışma yaşamı ile kamuda görevli memur kadınların çalışma yaşamları farklı düzenlemeler içerirken, bağımsız çalışan ve tarımda çalışan kadınlar söz konusu olduğunda, kapsamlı düzenlemelerden söz etmek mümkün bile değildir.

Kadınların çalışma yaşamına dair en ayrıntılı düzenlemeler 1475 sayılı İş Yasası'nda yer almaktadır. Bu yasa içindeki 7. maddede⁸⁹, bu yasa gereğince çıkarılan tüzüklerde⁹⁰ ve ilgili diğer yasalarda, kadınların çalışma yaşamına yönelik ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir. **Bu düzenlemeler, eşitliği sağlamaktan ziyade, koruyuculuğu esas alan bir içeriğe sahiptir**. İlgili yasa metinlerinin hiçbirinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın yapılamayacağına dair açık bir hüküm yer almamaktadır. Genellikle, doğum ve annelik koşullarında kadınların korunmasına ya da emeklilik yaşına ilişkin kimi düzenlemelere yer verilmiştir. Tüzüklerde ise, daha çok "kadınların fiziksel zayıflığından" söz edilerek, çalışmasına sınırlamalar getirilmektedir.

Yukarıda da değinildiği gibi AB bünyesinde ücret eşitliğinin yanısıra, işe alma ve yeniden alma, iş dağıtımı, işin belirlenmesi, yükselme vb. gibi konuların tümü eşit muamele kapsamı içinde iken, bu konulardan sadece ücret eşitliği ilkesi Türkiye'nin yasal düzenlemelerinde yer almaktadır. **Paternalist himayeci bakış açısının damgasını vurduğu mevcut düzenlemeleri, kadın bakış açısıyla yeniden gözden geçirmek ve kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit konum ve fırsatlarla varolabilmelerini sağlayıcı, eşitsizlik durumlarında onları savunucu yeni yasal ve kurumsal düzenlemelere ulaşmak, çağdaşlık gereği olduğu kadar, Avrupa Birliği ile uyum sürecinin de bir gereğidir**.

89 İş Yasası'nda kadınların çalışma yaşamına ilişkin olarak önemli düzenlemeler şunlardır. md.26/4; md. 107; md. 68; md. 69; md. 70/1; md. 70/3; md. 75.

90 İş Yasası gereği hazırlanan tüzükler: 69. madde gereğince; "Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşyerlerinde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük"; 78. madde gereğince; "Ağır ve tehlikeli İşler Tüzüğü"; 81. madde gereğince; "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılması Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük".

KAYNAKÇA

- Acar, F., (1998), " Kadınların İnsan Hakları: Uluslararası Yükümlülükler", O. Çitçi (ed.), *20. Yüzyılda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, Türkiye Amme İdaresi Enstitüsü Yayın no: 285, Ankara.
- Altan, Ö.Z., (1980), Kadın İşçiler ve Türkiye’de kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayınları, No: 224/147, Eskişehir.
- Ansal, H., (1989), " Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik", *II.Tez*, Sayı: 1989/1.
- Ansal, H., (1997), "Ekonomik Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emeği", *1990’ların Bilançosu: Değerlendirme Yazıları, Türk-İş Yıllığı 97, Cilt 2*, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara.
- Arriagada, I., (1988), "Latin American Women and Crisis", ISIS International and DAWN (Cont.), *Confronting the Crisis in Latin America : Women Organizing for Change* , ISIS, Santiago.
- Bairoch, P. (2000) "The Constituent Economic Principles of Globalisation in Historical Perspective: Myths and Realities", *International Sociology*, V.15., No:2., June.
- Bartelson, J., (2000), "Three Concepts of Globalisation", *International Sociology*, V.15. No: 2, June.
- Beneria, L. and S. Feldman (der.) (1992), *Unequal Burden: Economic Crisis, Persistent Poverty and Women’s Work* Westview Press, Oxford.
- Boratav, K., (1997), "Yapısal Uyum ve Bölüşüm: Uluslararası Bir Bilanço", *1990’ların Bilançosu: Değerlendirme Yazıları, Türk-İş Yıllığı 97, Cilt 2*, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara.
- Bulutay, T. (ed.), (1997), *Türk İşgücü Piyasası ile İlgili Temel Gelişmeler*T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara.
- Çağatay, N. and G. Berik, (1991), "Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminisation of Employment?", *Capital and Class* , 43.
- Çağatay, N. and G. Berik, (1994), "Structural Adjustment, Feminization and Flexibility in Turkish Manufacturing", P. Sparr (der.), *Mortgaging Women’s Lives: Feminist Critiques of Structural Adjustment*, Zed Press, New York.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (1998), *ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Çınar, M., (1994), "Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Homeworking Women in İstanbul, Turkey" *World Development* Vol. 22, Number 3.
- Çitçi, O., (1990), *Avrupa Topluluğu, Kadın Çalışması ve Türkiye*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Kamu Yönetimi Araştırma Projesi, PR003, Ankara.
- Dalla Costa, M. and G. F. Dalla Costa, (1993), *Paying the Price: Women and the Politics of International Economic Strategy*, Zed Press, London.
- Dayıoğlu, M ve Z. Kasnakoğlu, (1997), "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", *ODTÜ Gelişme Dergisi* Cilt 24, s. 3.

- Demir, E., (1993), "Ekonomi Politikaları ve Kent Emekçi Aileleri", *Birikim*, Cilt 48 (Nisan).
- Demirel, A. vd. (1999), *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- DİE, (1988-1999), Hane Halkı İşgücü Anketleri, (Nisan).
- DİE, (1994), *Temel Kadın Göstergeleri: 1978-1993*, DİE Yay., Ankara.
- DPT, (2000a), *Kayıtdışı Ekonomi: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.
- DPT, (2000b), *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*, Ankara.
- DPT, (2000c), *Çalışma Hayatı, Gelir ve Yoksulluk ve Kadın: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.
- Ecevit, Y., (1985), "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Kadın Emeği", *Yapıt: Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 9: (Şubat-Mart).
- Ecevit, Y., (1990), "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", Ş. Tekeli (Yay. Haz.), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*, İletişim yayınları, İstanbul.
- Ecevit, Y., (1991), "Shopfloor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers" N. Redclift and M. Thea Sinclair (ed.) *Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology*, Routledge, London.
- Ecevit, Y., (1992a), "Women in Turkish Industry: Involvement, Policies and Recommendations", World Bank (1993), *Turkey: Women in Development, A World Bank Country Study* Washington D.C. için hazırlanan uzman alt raporu.
- Ecevit, Y., (1992b), "Türkiye Sanayiinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler", KSSGM, Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferansa Sunulan Tebliğler, Ankara.
- Ecevit, Y., (1993a), "Türkiye'de Kadın İşgücü", Türk Tabipler Birliği, *Türk Tabipler Birliği Sağlık Kongresi Bildirileri*, Cilt 1. Ankara.
- Ecevit, Y., (1993b), "Aile, Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar", İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, Sayı:1
- Ecevit, Y., (1993c), "Kadın Girişimciliği'nin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi", A.Altınel (Yay. Haz.), Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bildiriler ve Tartışmalar, Yayın No: 74, Ankara.
- Ecevit, Y. (1998a), "Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler", F. Özbay (Yay. Haz.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstibdamındaki Değişmeler: Türkiye Örneği*, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı ve T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İstanbul.
- Ecevit, Y. (1998b), "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", Ayşe Berktaş Hacımırzaoğlu (Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Tarih Vakfı Bilanço 98 Yayın Dizisi, İstanbul.
- Ecevit, Y., T. Erman, S.Kalaycıoğlu, N. Tılıç-Rittersberger, (1999), *Migrant Women's Participation in the Labour Force in Urban Turkey*, Final Report Prepared for the World Bank, Ocak.

- Eraydın, A. ve A. Erendil, (1996), "Üretimde Yeni Örgütlenme Biçimleri ve Emek Süreçleri", K. Lordoğlu (der.), *İnsan, Toplum ve Bilim: 4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildirileri, 1995*, Kavram Yayınları, İstanbul.
- Eraydın, A., (1999), Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği: Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Süreçlere Katılım Biçimleri, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ertürk, Y., (1997), *Introductory Statement at the Sixteenth Session of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women*, Permanent Mission of Turkey to the United Nations, New York.
- Esen, O., (1997), "Küreselleşme, Gelir Dağılımı ve Gelişmekte Olan Ülkeler", *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 8, Sayı.26.
- Esim, S., (2000), "Why Earn Less? Gender Based Factors Affecting the Earnings of Self-Employed Women in Turkey", *Feminist İktisatçılar Kongresi'nde sunulan tebliğ*, Boğaziçi Üniversitesi, Ağustos, 2000
- European Commission, (1998), *Equal Opportunities for Women and Men: European Community Acts* European Commission, Unit V/D.5., Brussels.
- Eyüboğlu, A., Ş. Özer ve H. T. Tanrıöver, (2000), *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları* T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- İlkaracan, İ., (1998), "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı" Ayşe Berktaş Hacimirzaoğlu (Ed.) *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Tarih Vakfı Bilanço 98 Yayın Dizisi, İstanbul.
- ILO (International Labour Office) (1991), *The Dilemma of the Informal Sector* Report to the 78th Session of the International Labour Conference, Geneva.
- Joekeş, S., (1987), *Women in the World Economy*, INSTRAW, Oxford University Press, London.
- Kafaoğlu, A.B., (1994), *KİT Gerçeği ve Özelleştirme* Alan yayıncılık, İstanbul.
- Kalaycıoğlu, S. ve H. Rittersberger-Tılıç, (1998) "İş İlişkilerine Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar", Ayşe Berktaş Hacimirzaoğlu (ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, "Bilanço 98" Yayın Dizisi, Tarih Vakfı, İstanbul.
- Kandiyoti, D., (1988), "Bargaining with Patriarchy", *Gender+Society*, 2.
- Kandiyoti, D., (1997), "Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar" D. Kandiyoti, *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, Metis Yay., İstanbul.
- Karadeniz, O., (1999), "Türkiye'de Kayıt Dışı İşçilik ve Nedenleri" *Ekonomide Durum*, Türk- İş Araştırma Merkezi, Güz.
- Karaduman-Taş; G. Dikbayır; D.Yaratım; Z. Karakaya, (1996), *1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın*, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, İstatistik ve Ekonometrik Yorumlar Dairesi Başkanlığı, Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi.
- Kayasü, S., (1996), "Kadın, Evde Üretim ve Konut", E.M. Komut (Der.), *Diğerlerinin Konut Sorunları*, TMMOB Mimarlar Odası Yayını, Ankara.

- Kocaoğlu, E., (1979), "Kadın İşçilerin İşyeri ve Sendikal Sorunları", Türk-İş/ICFTU, *Kadın İşçilerin Sorunları Semineri*, 4-8 Haziran, İzmir, Türk-İş Yayınları 126.
- Köse, A. H. ve A. Öncü, (2000), "İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayii", *Toplum ve Bilim*, Sayı: 86, Güz.
- KSSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1993), *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Uyarınca Hazırlanan Türkiye Raporu*, Yayın No: 79, Ankara.
- KSSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1994), *Türkiye'de Kadının Durumu: 4. Dünya Kadın Konferansı Türkiye Ulusal Raporu*, Mayıs, Ankara.
- KSSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1997), *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesine Sunulan 2. ve 3. Birleştirilmiş Dönemsel Ülke Raporu*, Ankara.
- KSSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1998a), *1995 Yılında Pekin'de Gerçekleşen Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı*, Ankara.
- KSSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1998b), *T.B.M.M. Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu*, Ankara.
- KSSGM (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1999), *Pekin Eylem Platformunun Uygulanmasına Yönelik Soru Formuna Verilen Yanıt*, Ankara.
- Kümbetoğlu, B., (1996), "Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması", S. Çakır ve N. Akgökçe (Yay. Haz.), *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*, Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Lordoğlu, K., (1990), *Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması*, Frederich Ebert Vakfı Araştırma Sonuçları, İstanbul.
- Lordoğlu, K. ve Ş. Özar, (1998), *Enformel Sektör ve Sosyal Güvenlik: Sorunlar ve Perspektifler*, Friedrich Ebert Stiftung, Ekonomi Forumu, İstanbul.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı), (1999), Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Dairesi'nden alınan yayınlanmamış bilgi.
- Nash, J., (1995), "Latin American Women in the World Capitalist Crisis", C.E.Bose and E.Acosta-Belen (Der.), *Women in the Latin American Development Process* Temple University Press, Philadelphia.
- Oyan, O., (1997), "Küreselleşme Paradoksu: Söylenceden Gerçeklere", *1990'ların Bilançosu, Değerlendirme Yazıları, Türk- İş Yılı 97*, Cilt 2, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara.
- Onaran, Ö., (2000), "Labour Market Flexibility During Structural Adjustment in Turkey", İstanbul Technical University, Faculty of Management, *Discussion Papers in Management Engineering*: 00/1.
- Özar, Ş., (1994), "Some Observations on the Position of Women in the Labour Market in the Development Process of Turkey", *Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, Vol.8, No:1-2.
- Özar, Ş., (2000), *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Özbay, F., (1982), "Ev kadınları", *Ekonomik Yaklaşım: AİTİA Ekonomi Fakültesi Dergisi* Cilt 3, Sayı:7, Ankara.
- Özbay, F., (1990), "Kadınların Eviçi ve Evidışı Uğraşlarındaki Değişme", Ş.Tekeli (Yay. Haz.), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Özbay, F., (1994), "Women's Labour in Rural and Urban Settings", *Boğaziçi Journal, Review of Social, Economic and Administrative Studies*, Vol. 8; Number 1-2.
- Özbay, F., (1998), "Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi" F. Özbay (Yay. Hz.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı ve T.C. Başbakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İstanbul.
- Özcan, Y.Z. ve K. M. Özcan, (1999), "Wage Differences by Gender: Wage and Self Employment in Urban Turkey, The Case of İstanbul", *1999 Economic Research Forum*'da sunulan bildiri, Kahire.
- Özdamar, S., (2000), *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Pur, N., (1991), "Türkiye'de Kadınların Kısmi Çalışmasıyla Ortaya Çıkabilecek Gelişmeler", Başbakanlık, Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, *Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma* Eğitim Serisi: 6, Ankara.
- Pekin+5 STK Koordinasyon Grubu, (2000), *Kadın Alanında Çalışan Sivil Toplum Kuruluşları Pekin+5 Türkiye Raporu*, Şubat, Ankara.
- Rocha, L. vd., (1989) "Women, Economic Crisis and Adjustment Policies: An Interpretation and Initial Assesment", UNICEF (ed.), *Poor Women and the Economic Crisis: The Invisible Adjustment* UNICEF, Santiago.
- Sonat, A., (1998), "Globalleşme, Kriz ve Ücretler", *Ekonomide Durum*, Türk-İş Araştırma Merkezi, Bahar.
- Sönmez, M., (1996), *İstanbul'un İki Yüzü: 1980'den 2000'e Değişim*, Arkadaş, Ankara.
- Süral, N., (1992), "Kadının Konumu ve Hakları Konusunda Türkiye'nin Uluslararası Taahhütleri", KSSGM, *Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferansa Sunulan Tebliğler* Ankara.
- Standing, G., (1989), "Global Feminization Through Flexible Labour", *World Development* Vol. 17, Number 7.
- Tansel, A., (1996), "Self Employment, Wage Employment and Returns to Education for Urban Men and Women in Turkey", T. Bulutay (ed.), *Education and the Labour Market in Turkey: Proceedings of a Seminar Held in Ankara*, The State Institute of Statistics, Ankara.
- Tekeli, Ş., (1990), *Kadın – Erkek Eşitliği Politikaları ve Devlet* Türkiye Sosyal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı, İstanbul.
- TEKSİF, (1976), *Tekstil Sanayiinde Kadın İşçilerin Sorunları Projesi, Ulusal Konferans Raporu*, Mayıs, Ankara.
- TEKSİF, (1990), "Teksif Kadın İşçiler Sonuç Bildirgesi" *Teksif ve Sempozyum'90* 20-22 Kasım, İstanbul.

- Tezcan, E., (1998), "Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesindeki Uygulamalar", O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü Yayını, No: 285, Ankara.
- Tezgider, G., (1978), "Çalışan Kadınların Sorunları Üzerine Bir İnceleme", *Çalışma Dergisi*, Ekim, Ankara.
- Therborn, G., (2000), "Globalisations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance", *International Sociology*, V.15., No.2, June.
- Toksöz, G. ve S. Erdoğan, (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Yayınları, Ankara.
- Tunalı, İ., (1997), "To Work or Not to Work: An Examination of Female Labour Force Participation Rates in Urban Turkey", O.D.T.Ü.'nde düzenlenen İktisat Kongresine sunulan tebliğ, Eylül.
- Tümerdem, Y., (1989), "Kadın ve Sağlıkla İlgili Sorunları, Öneriler", *Çalışan Kadınlar I. Ulusal Kurultayı*, 20-21 Mart, Türk-İş, İstanbul.
- Türk Harb-İş Sendikası, (1999), *Avrupa Sendikalar Hareketi: Dünü, Bugünü ve Geleceği* Ankara.
- TÜRK-İŞ/ICFTU, (1990), *Kadın Hakları Konusunda Uluslararası Sözleşmeler/Türkiye'nin Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler/Türkiye'de Çalışan Kadın Konusundaki Yasal Düzenlemeler/Avrupa Sosyal Şartı*, TÜRK-İŞ/ICFTU Çalışan Kadınlar Serisi Ortak Yayını, No: 3
- TÜSES, (1989), *Sosyal Demokraside Ekonomi Politikaları*, Türkiye Sosyal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı, İstanbul.
- UNITED NATIONS, (1991), *Women: Challenges to the Year 2000* United Nations, New York.
- UNITED NATIONS, (1995), *Women in a Changing Global Economy: 1994 World Survey on the Role of Women in Development* United Nations, Department for Policy Coordination and Sustainable Development, New York.
- UNITED NATIONS, (1999), *1999 World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, Gender and Work*, United Nations, Division for the Advancement of Women, New York.
- UNITED NATIONS, (2000), *Further Actions and Initiatives to Implement the Beijing Declaration and the Platform for Action*: Unedited final outcome document as adopted by the plenary of the special session: Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the Twenty-first Century, 10 June.
- UNIFEM, (2000), *Progress of the World's Women 2000: UNIFEM Biennial Report* New York.
- Vicker, K.B. ve J.L. Pyle (1993), *Women and the World Economic Crisis*, Zed Books, London.
- White, J., (1994), *Money Makes Us Relatives: Women's Labour in Urban Turkey* University of Texas Press, Austin.
- World Bank, (1993), *Turkey: Women in Development, A World Bank Country Study* Washington D.C.