

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN OLMAK*

Nurcan ÖZKAPLAN**

“Çalışma hayatı” diye bir kategori ele alındığında, yani kamusal alan/özel alan ayırımına sadık kalırsak, Türkiye’de çalışma hayatında kadın pek yok demek mümkün. Zira resmi istatistiklere göre, kentlerde her 5 kadından ancak biri çalışıyor ya da işsiz. Kentlerde çalışan kadınların yarıya yakınının iş dağılımı ise şöyle: Bir kısmı kamuda ve özel sektörde, şimdilik güvenceli ve iyi çalışma koşullarında; geri kalanı ise sosyal/kişisel hizmetlerde, yani yaşlı, çocuk, ev bakımı gibi “görünmeyen emek” olarak adlandırılan “kadın işleri”nde; sigortasız, güvencesiz ve kötü iş koşullarında, “pembe yakalı getto” dediğimiz kategoride. Kentli çalışan kadınların diğer geri kalan yarısı da kocasının, babasının işyerinde uğraşıp, didinip ücret almıyor zaten, onlar “ücretsiz aile işçisi” olarak adlandırılıyor. Kırsal kesimde ise, her 3 kadından ancak biri ya çalışıyor, ki o da ücret almadan aile toprağında, bağında çalışıyor ya da işsiz olarak kayda geçiyor. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü sonucu, kadının statüsünü/görevini anne ve eş olarak “doğallaştırma” sürecinin çok keskin olarak çalışma hayatında da işlemeye devam ettiğini söyleyebiliriz. Ayrıca işgücü talebi açısından da küreselleşen sermayenin ihtiyacı hizmet sektöründe bir feminizasyondan bahsetmemize olanak tanımıyor. Çalışma çağındaki kadınların bu çok küçük “şanslı” kesiminin dışında kalan kentli ya da kırsal kesimden kadınların çoğunluğu ise ev kadını statüsünde “aktif” kabul edilen işgücü kategorisinin dışında gözüküyor; zira hem kentte hem de kırsalda işgücüne dahil olmayanların 3/4’ü ev kadınıdır.

1980’lerden itibaren yaşanan süreçte, uygulanan neo-liberal politikaların desteğinde, dış ticaretin ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve özelleştirme

* Bu makale büyük ölçüde Gazi Üniversitesi tarafından 2008 Haziranı’nda yayınlanan Türkiye Ekonomisi adlı kitapta yer alan “Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007)” adlı makalemin özeti ve yeniden kurgulanmış halidir.

** Prof. Dr., emekli öğretim üyesi

uygulamaları sonucu, işgücü piyasalarının da küreselleştiğini görüyoruz. Yoğunlaşan küresel rekabetin işgücü piyasaları üzerindeki etkisi genellikle iki şekilde ortaya çıkmaktadır: İleri ücretlerin düşmesi ve artan ücret eşitsizlikleri (kadın işi/erkek işi, tam zamanlı/geçici, mavi yakalı/beyaz yakalı, formel/enformel işler arasında); ikinci olarak işsizliğin artması ve çalışma koşullarının farklılaşması. İşgücü piyasalarının esnekleşmesi, işgücü göçünün artması, enformelleşme; yani sosyal güvencesiz, düşük ücretli, geçici istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart-dışına doğru değişmesi ve sendikal etkinliğin zayıflaması şeklinde ifade edilen eğilimler; küreselleşmenin işgücü piyasaları üzerindeki en genel etkileri olarak özetlenebilir. Uluslararası kapitalist rekabet hem işlerin (iyi iş/kötü iş), hem emeğin (kadın/erkek/çocuk, göçmen/yerli, taşeron/tam zamanlı, mavi-yakalı/beyaz-yakalı, kamuda ücretli/özel sektörde ücretli) hem de işgücü piyasasının (formel/informel) katmanlaşmasını, parçalanmasını hızlandırmış, hem de işsizlik artık global bir sorun haline gelmiştir.

TABLO 1. Türkiye İşgücü Piyasasının Görünümü 2 (15+yaş nüfus, bin kişi)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	48.041	48.912	49.906	50.826	48.485	49.215
İşgücü	23.818	23.640	24.289	24.565	23.250	23.523
İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0	47,8
Kadın (%)	27,9	26,6	25,4	24,8	24,7	24,8
Erkek (%)	71,6	70,4	72,3	72,2	47,6	47,8
İstihdam	21.354	21.147	21.791	22.046	20.954	21.189
İstihdam Oranı (%)	44,4	43,2	43,7	43,4	43,2	43,1
Kır (%)	54,3	51,9	52,1	49,5	48,8	48,3
Kent (%)	38,1	37,7	38,4	39,7	39,9	40,1
İşsiz	2.464	2.493	2.498	2.520	2.295	2.333
İşsizlik Oranı (%)	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9	9,9
Kır (%)	5,7	6,5	5,9	6,8	6,5	6,9
Kent (%)	14,2	13,8	13,6	12,7	12,6	12,6
Genç İşsizlik Oranı (%)*	19,2	20,5	19,7	19,3	18,7	19,6
Eksik İstihdam Oranı (%)	5,4	4,8	4,1	3,3	3,6	3,2

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri

Bu bağlamda kadın emeğinin dönüşümü ortak eksen olarak ortaya çıkmaktadır; dünyada özellikle hizmetler sektöründe, düşük ücretli/güvencesiz/kötü işlerde de olsa, çalışan kadın sayısı artmaktadır. Türkiye'nin deneyimi ise oldukça farklıdır; hem kadınların hem erkeklerin işgücüne katılma oranları (İKO) Batıdakinden daha düşüktür; ama kadın işgücüne katılma oranları belirgin şekilde çok düşüktür (kadınlar için %25, erkekler için %50), üstelik bu oranlar zaman içinde de azalma eğilimindedir. Örneğin kadınların işgücüne katılma oranları 1955 yılında %72 ile tarihsel olarak en yüksek düzeyde idi ve erkeklerinkine (%85) yakındı; bu tarihten sonra sürekli düşmüştür. Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan sürecin tersine, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasından sürekli olarak dışlandığı ve bu anlamda işgücünün feminizasyonundan değil, "erkekleşmesinden" bahsetmenin daha doğru olacağı vurgulanabilir. Bu farklılık Türkiye'de tarım sektörünün görece ağırlığı kadar, demografik yapıdaki dönüşüm, özellikle 1989 sonrası Türkiye ekonomisinin dünya ekonomisine eklemlenme biçimlerindeki değişimle birlikte gelen "küralsızlaştırma" politikaları ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde yaşanan piyasa odaklı kurumsal ve yapısal dönüşüm süreçlerinin çok katmanlı etkileşimiyle ilgilidir. Özellikle 2001 krizinden sonraki hızlı ama istihdam yaratmayan büyüme sürecinde, kadınlar erkeklere göre daha çok işsiz kalmakta ve bir iş bulduklarında da daha yüksek oranda güvencesiz ve kötü işlerde çalışmaktadırlar.

İç göç işgücü piyasasındaki cinsiyetçi ayrımı keskinleştirerek, kentli kadınların İKO'larını aşağıya çeken faktörlerden birisi olmuştur; göç sonrası kente gelen kadın, ya ev kadını olarak çalışma hayatının dışında kalmakta ya da ekonomik kriz nedeniyle geçici olarak katıldığı çalışma hayatından ailedeki işsiz erkeklerin iş bulmasıyla çıkmaktadır.

TABLO.2 İşgücüne Katılma Oranları, Cinsiyet ve Kır/Kent Dağılımı (%)

Yıllar	Kadın/Kır	Erkek/Kır	Kadın/Kent	Erkek/Kent
1988	56.7	84.7	17.7	78.1
1991	56.1	82.3	14.3	77.3
1994	45.8	82.4	17.6	75.7
1997	41.0	81.3	19.6	74.2
2001	40.2	77.9	17.4	70.6
2004	36.7	74.7	18.3	70.8
2007	32.0	72.7	17.1	71.1

Kaynak: TÜİK; Hanehalkı İşgücü Anketleri

Aynı beceri ve eğitim düzeyinde olsalar da, kente göç eden ve iş piyasasında yer alabilen erkeklerin yanında kadınların işgücü piyasasına girememelerinin başında aile, yakın çevrenin tutumu ve daha genel olarak kültürel norm ve değerlerin ev dışında çalışmaya ilişkin olumsuz yargılar taşıması gelmektedir; zira kadın aile içinde güç ilişkileri bağlamında karar mekanizmalarının dışındadır (KGSM (2007); Eyüboğlu vd. (1998)). Ancak bu kadınların pasif ve mazlum oldukları anlamına gelmez; tüm araştırmalar, kadınların aktif özne olarak kamusal alanda ve özel alanda uzlaşma dahil çok çeşitli hayatta kalma stratejileri geliştirdiklerini göstermektedir.

Kadınlar da erkekler gibi, daha çok ücretli olarak istihdam edilmektedir; yani proleterleşme süreci kadın/erkek hızlı bir şekilde yaşanmaktadır; ancak ücretli kadın emeğini (%41.1), çok yakın bir oranla ücretsiz kadın aile işçisi (%39.0) statüsü takip etmektedir; bu da Türkiye işgücü piyasasının özgün yapısal özelliklerinden birisidir. Tarım sektörünün işgücü piyasasındaki belirleyiciliği sonucu, kadınlar ücretsiz aile işçisi statüsüyle işgücüne dahil olmaktadır: Ancak bu karşılıksız emektir. Tüm dünyada olduğu gibi, kadınların işgücü piyasasından dışlanmasının temel nedeni, cinsiyete dayalı işbölümüdür; ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı yani "görünmeyen emek" (Acar Savran (2004), Ecevit (1985), Dedeoğlu (2000)) kadınların sorumluluğundadır; erkekler ise "eve ekmeğe getiren"dir. Cinsiyetçi rol dağılımı; bakım işinin günlük hayatla iç içe girmiş, sevgiye dayalı/karşılıksız olması, çalışma süresinin esnek, belirsiz, üst üste binmiş, birbirlerinden ayırt edilemeyen parça iş/süreçlerden oluşması gibi özellikler nedeniyle doğallaşmıştır. Yeniden üretim ile ilgili sorumluluk kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasına yol açmaktadır (Bora ve Savran; 2007); zira yeniden üretimle ilgili sorumluluklar, çalışma hayatında sürekliliği olan, kadının işteki statüsünü belirleyen konumdur. "Kadının değil ama, erkeğin birincil ücret getirici kişi olarak toplumsal kabulü, çalışmak isteyen kadının hem piyasaya girerkenki marjinalliğinin, hem de girdikten sonra karşılaşacağı eşitsiz muamelenin ve sınırlandırılmaların zeminini oluşturur." (Ecevit; 2000: 157).

Türkiye'de feminizasyon, ancak tekstil ve hazır giyim ile hizmetler sektörünün belli başlı alt dallarında söz konusudur; kadınların ücretsiz aile işçiliğinden sonra en yaygın istihdamı %40'a yakın bir oranla hizmetler sektöründe gerçekleşmektedir. Tarım-dışı kadın istihdamı (2006'da 3 milyon kadın)ın 1 milyondan fazlası toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerinde, 700 bine yakını ise toptan, perakende ticaret, lokanta ve otel hizmetlerinde gerçekleşmiştir. Kamu sektöründe kadın istihdamı %25, özel sektörde %20 ağırlığa sahiptir.

TABLO.3 İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%)

	1988	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
Ücretli	33.1	39,0	42,0	42,8	42,6	47,0	49,3
Yevmiyeli (geçici işçi)	7.2	8,2	7,7	7,9	8,3	7,2	7,2
İşveren	3.5	5,3	5,6	5,0	4,7	5,1	5,4
Kendi hesabına	25.8	24,9	23,8	24,8	24,7	24,7	23,5
Ücretsiz aile işçisi	30.2	22,6	20,9	19,6	19,8	16,0	14,6
ERKEK	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ücretli	27.8	42,9	46,5	46,8	45,9	50,0	52,2
Yevmiyeli (geçici işçi)	5.9	9,7	8,4	8,7	9,1	7,8	7,7
İşveren	3.5	7,1	7,4	6,6	6,1	6,6	6,9
Kendi hesabına	23.9	29,5	28,4	29,7	30,0	28,5	27,2
Ücretsiz aile işçisi	9.5	10,8	9,3	8,2	8,9	7,0	6,0
KADIN	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ücretli	27.8	28,8	30,9	32,3	33,4	38,3	41,1
Yevmiyeli (geçici işçi)	5.9	4,4	6,1	5,9	5,9	5,6	5,6
İşveren	3.5	0,7	1,0	0,7	0,8	0,9	1,2
Kendi hesabına	23.9	12,9	12,5	12,2	10,1	13,6	13,1
Ücretsiz aile işçisi	9.5	53,2	49,6	49,0	49,8	41,7	39,0

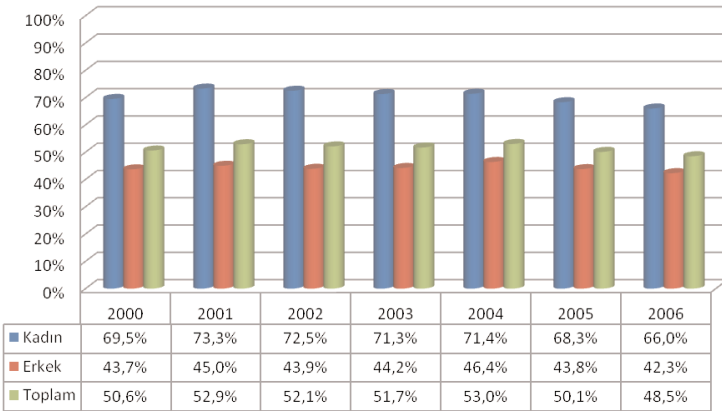
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Dünya Bankası'nın raporuna göre, Türkiye'de kentsel alanlarda 3 işçiden biri, kırsal alanlarda ise 4 işçiden 3'ü sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı değildir (WB; 2007: 33); bunun anlamı Türkiye'de çok az çalışan emekli olduğunda emekli ikramiyesi, sağlık sigortası ve işsiz kaldığında işsizlik sigortası gibi sosyal ödemelerden yararlanmaktadır, daha az bir kısmı ise kıdem tazminatı alabilmektedir. Ancak, enformel istihdam (sosyal güvencesiz istihdam) %70 ağırlıkla kadın enformel istihdamıdır; enformel istihdamın en yaygın olduğu sektörler tekstil, giyim sanayi ve inşaat sektörüdür; hizmet sektörü içinde otel ve lokantalar ikinci olarak gelmektedir. Kadın emeğinin ağırlıklı olduğu tekstil sektöründe 2.5 milyon işçinin, 500 bini sendikalı gözükmekte ve 2 milyonu kayıtdışı (sigortasız) çalışmaktadır (Tanyılmaz ve Kurtulmuş-Kıroğlu, 2007: 144-145).

Bu durum kadın emeği ile erkek emeği arasındaki farkla ilgilidir: Karşılıksız kadın emeği (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı) ile kadın istihdamı arasında bir süreklilik vardır; kadın emeğinin ücretli işlere girişinde aile/hane içindeki patriyarkal ilişkiler kadar, işyerindeki patriyarkal ilişkiler ve devletin politikaları da belirleyici-

dir (Eraydın ve Türkün, 2005). Türkiye’de genel olarak üç tip kadın istihdamından söz edilebilir: “Yoğunluklu olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kırsal alan kadınları; kentlerde düşük ücretli, emek-yoğun, enformel işlerde istihdam edilen, eğitimsiz ya da kısıtlı eğitime sahip, alt sosyo-ekonomik sınıftan kadınlar ve meslek sahibi, yüksek eğitilmiş, orta ya da yüksek orta sınıf kadınları. Her üç gruptaki kadın, cinsiyete dayalı işbölümüne ve kadınların toplumdaki ikincil konumlarına bağlı olarak, çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramalarına rağmen, sınıf farklılıklarına bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar da çeşitlidir. Kırsal alanlarda tarım ağırlıklı çalışan kadınlar, istihdamın en yüksek olduğu grubu oluşturmaktadırlar. Bu yüzden kırsalda çalışan kadınlarla ilgili çalışmalarda, istihdam eksikliğinden ziyade, ücretsiz çalışma, ağır çalışma koşulları, sosyal güvence eksikliği, ücretli çalışanların gelirlerinin ailenin erkek bireylerinin kontrolünde olması gibi sorunlar öncelikli olarak ele alınmaktadır.

Meslek sahibi, yüksek eğitilmiş kadınlarda da istihdam oranı yüksektir (üniversite mezunu kadınlarda %67.4) ve çalışma koşullarının (fiziksel koşullar, sosyal güvence, ücretler) en iyi olduğu gruptur. Bu kesimle ilgili kısıtlı sayıdaki çalışmada ise “cam tavan” olgusu olarak adlandırılan, erkek yöneticilerin kadın çalışanların kariyer tırmanışlarının önünü kesmesi ya da işyerinde cinsel taciz gibi konular ön plana çıkmaktadır” (İlkkaracan; 1998: 4). Ücretli çalışan kadınlar için sendikalar hem erkek egemen yapıları nedeniyle, hem de sendikal mücadelenin genel olarak etkinsizliğinden kaynaklanan nedenlerle (sendikalaşma oranı TİS kapsamındaki işçiler bağlamında 2007’de %5 e inmiştir) cazip merkezler değildir; kadınlar kamuda görece yüksek oranda (%30) örgütlü mücadele vermektedir, ancak kadın sendikacılar yönetim kademelerinde pek yer bulamamaktadır.



Şekil.1. Enformel istihdamın cinsiyete göre dağılımı

Kaynak: KSGM (2007).

Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) de enformelleşmenin bir diğer kaynağıdır; 2004 yılı itibarıyla katma değer %27'sini yaratan KOBİ'ler, toplam istihdamın %75'ini karşılamaktadır (EC; 2006: 28-29).

KOBİ'lerin çoğunluğu enformel istihdam ilişkileri içerisindedir. Bu firmaların tipik özelliği niteliksiz, sendikasız işçileri düşük ücretle kiralamalarıdır. "KOBİ'lerde aile işletmeciliğinin yaygın olması, işyerinde aile bireylerinin çalışması, işletmelerin aile işi olarak benimsenmesi, küçük üreticilerin şok emici rol üstlendiği kriz döneminde ücret talep edilmeden çalışma imkanına sahip olunmasıyla, maliyetlerin minimize edilmesinde ve firmaların devamlılığını sürdürmesinde oldukça önemli olmaktadır" (Müftüoğlu; 2007: 7). Fason imalat, enformelleşme ile kadın emeği arasındaki bağlantıyı görünür kılmaktadır: KOBİ'lere dayanan üretim yapısıyla, Türkiye'de küresel rekabete uyum sürecinde yerel/ulusal/küresel ölçekte sermayeler arasında eklenmenin yaşandığı açıktır (Ansal ve Ekmekçi; 2007). Bu eklenme çok çeşitlidir: Çokuluslu şirket için fason üretim yapan fabrika ya da atölye işi mahallede dağıtmaktadır (ulusal/çokuluslu şirket/taşeron/ev eksenli çalışanlar); ikincisi uluslararası şirketin taşeronu olan fabrika ihale açmakta; ihaleyi alan aracı işi mahallede dağıtmaktadır (ulusal/çokuluslu şirket/taşeron/profesyonel aracı/ev eksenli çalışanlar) ya da ulusal ya da çokuluslu şirketin taşeronuna aracılık yapıp, dağıttığı işten parça başına pay alanlar vardır (Moçoş; 2005).

Enformelleşmenin yaygınlaşmasının en önemli boyutu, kadın emeğinin artan ağırlığıdır; kadınlar her zaman enformel sektörde çoğunluğu oluşturmamaktadırlar ancak formal sektöre göre enformel sektör kadınlara daha fazla olanak sağlamaktadır; enformel sektörden elde edilen gelir toplam aile gelirini yükselttikçe, formal sektördeki düşük ücretler ikame edilmekte, enformel sektör bu şekilde ailenin yeniden üretimini ikame edemeyen formal sektörün açığını kapatmaktadır (Ecevit; 2000: 161). Ev eksenli çalışma enformel kadın istihdamının büyük bir kısmını kaplamaktadır; bu çalışma biçiminin en hızlı yaygınlaşanı ve doğrudan esnek üretime bağlı olarak artanı bir işverene bağlı olarak ücretli çalışmadır (Ecevit; 2000; Moçoş; 2005; Hattatoğlu; 2004). Kadın ve çocuk emeği üzerindeki sömürünün bir aracı olan ev eksenli çalışma (üretim), aynı zamanda kadın emeğinin kendi yerelinin özgün koşullarında nasıl yeniden sermayenin lehine örgütlendiğini de göstermektedir. Kadınların ekonomik zorluklarının arttığı dönemde eve iş alma yaygınlaşmaktadır; esnek ve gevşek üretim biçimi kadının/mahallenin sosyo-kültürel yapısına uygun değişik örgütlenme biçimlerinin çıkmasına olanak sağlamaktadır. Kendi hesabına çalışanlar, sipariş üzerine çalışanlar ve bağımlı

çalışanlar şeklinde 3 farklı biçimde örgütlenen ev eksenli üretim, istatistiklerde ev kadını ya da işsiz şeklinde yer almaktadır. Bu anlamda görünmeyen emektir. Sadece piyasanın esnek üretim talebi değil, kadınların dışarıda çalışma taleplerine ilişkin faktörler de ev eksenli çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Benzer bir şekilde kentlerde evlerde/bürolarda temizlikçi ve çocuk bakıcısı olarak kadın emeğinin yoğunluğu da formel sektörün talep ettiği beceri ve eğitim profiline uygun olmanın yarattığı bir zorunluluktur.

1990'lı yıllardan başlayarak kadın istihdamını artırmaya yönelik geliştirilen çok çeşitli projeler, kadın girişimciliğinin kadın-erkek eşitsizliğini gidermede büyük rol oynayacağı ileri sürmektedir.

Aslında kent yoksulluğunun artmasıyla, bir tür politik mücadele yöntemi olarak kadın girişimciliği desteklenmektedir; kadınlar bu eylemin öznesi olmaktan uzaktır; hanelerin yoksulluğunu "azaltmak" asıl hedefdir; kredi ve diğer girdilerle desteklenen yoksul kadınların gelirlerindeki artışın hanelerin refahını artıracığı varsayımıyla, birbirinden çok farklı amaçlarla çok çeşitli projeler, çeşitli kadın örgütleri/uluslararası kuruluşlarca desteklenmektedir. Artan kadın işsizliğinin azaltılması, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi kadın istihdam stratejisinin temel unsurları bu proje ve programlarda görünmez olmaktadır (Ecevit; 2007).

Beyaz yakalı kentli kadınların, üst düzey yöneticiler, profesyoneller ve yardımcı profesyonel meslek sahipleri olarak toplam 1 milyonu aştığı (erkekler için 3.9 milyon) ve bu sayının nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın sayısına (935 bin) yakın olması; kentsel kadın istihdamının iş becerisi ve nitelik açısından hemen hemen eşit ağırlıklarla temsil edildiğini göstermektedir (TÜİK, 2006). Beyaz yakalı kadınların kariyer merdivenleri, işyeri eğitim olanakları ve ücret açısından yaşadıkları ayrımcılık konusunda en çarpıcı sonuç şudur; ayrımcılık içselleştirilmiştir; erkeklerle aynı beşeri sermaye, kıdem vb. niteliklere sahip olmalarına rağmen kadınlar erkeklerle kendilerini eşit görmemektedir (Yücesan-Özdemir ve Erkanlı (2005); Özen (1998), Serdaroğlu ve Özkaplan (2002), Ersöz (1998); Eyüboğlu (2000); Günlük-Şenesen ve Ozar (2001)).

Toplumdaki ve aile içindeki konumları öncelikli olarak 'eş' ve 'anne' olarak belirlenen kadınların çoğu ev dışında çalışmaya başından yönlendirilmemekte, aileleri tarafından eğitim olanakları kısıtlanarak işgücü piyasasına girmeleri için gerekli nitelikleri edinme şansından yoksun bırakılmaktadırlar. Ev dışında çalışan kadınlardan büyük çoğunluğu ise evlilik ya da çocuk sahibi olma nedeniyle işten ayrılmaktadır. Evlilik kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörlerden birisi-

dir; patriyarkal değerlere göre, kadın kocasının iznini almak zorundadır; yapılan araştırmalar göre, örneğin beyaz eşya ve otomotiv sektöründe çalışan erkeklerin karılarının dışarıda ücretli olarak çalışmasını istemediğini göstermektedir (Nichols ve Suğur; 2005: 71); bekâr kentli kadınlar evli kadınlara göre 2 kat daha “fa-al/aktif”tir; boşanmış kadınlar evlilere göre 3 kat daha fazla oranda çalışma hayatına katılmaktadır. İlk işe giriş yaşının düşüklüğü -örneğin İstanbul konfeksiyon sektöründe olduğu gibi %30’dan fazlası 10-14 yaşlarında; %40’a yakını 15-19 yaşlarında- de bu durumu doğrulamaktadır. Ancak, kentli kadınların ücretli bir işte çalışması evlilik, çocuk bakımı gibi geleneksel sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğramaktadır; çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle, çocuk bakımı %35 ağırlıkla anneler ve %30 ağırlıkla da çiftlerin ebeveynlerine bırakılmaktadır; kentlerde her 2 kadından biri 5 yıl içerisinde işini bırakmaktadır; ortalama çalışma süresi 5 yıldır; ancak kadınlar gittikçe daha fazla süre evin dışında çalışmaya başlamışlardır; özellikle İstanbul’da mavi yakalı kadınlar olarak.

Kentli kadınların işgücüne katılımının yaş gruplarına göre dağılımına baktığımızda çoğunluğu bekâr kadınlardan oluşan 12-19 yaş grubunda sürekli artarak, 20-24 yaş arası en yüksek düzeye ulaştığını, daha sonra evlilik ve çocuk doğumuna bağlı olarak 30’lu yaşlara kadar sürekli düştüğünü, çocukların büyüdüğü dönem olan 35-44 yaşları arasında, 20-24 yaş grubu kadar olmasa da göreceli olarak bir kez daha yükseldiğini, emeklilik döneminin başladığı 50’li yaşlardan itibaren de sürekli olarak düştüğünü görüyoruz (İlkkaracan, 1998: 20; Tunalı vd., 2004: 43). Erkeklerin yoğun olarak işgücüne katılımı daha geç yaşlarda (30-39) gerçekleşmekte, 55 yaşına kadar dikkate değer bir dalgalanma görülmemektedir.

Eğitim, kadın ve erkeğin işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden birisidir; her üst eğitim düzeyine çıktığında kırsal ve kentsel alanlar itibarıyla kadın ve erkek İKO’lar yükselmektedir. Ancak kadınlar için ücretli bir işe girmede eğitimin rolü erkeklerinkine göre daha fazla belirleyicidir; okuryazar-olmayan kadınların İKO’nı 2006 yılında %16.2 iken, bu oran üniversite mezunu kadınlar için %70’e yakındır; daha çarpıcı olarak, kentlerde beşeri sermaye farklılığının İKO’larını daha fazla etkilemesidir (bu oranlar kentlerde aynı yıl için sırasıyla %10 ve %70’tir). Eğitim işteki ücret ve kazançları da etkilemekte ve toplumsal cinsiyete göre farklılaşmaktadır: Sosyal güvenceye sahip ücretli erkekler için beklenen ücret, kadınlarınkinin 2 katıdır (Tansel, 2000). Enformel ücretli istihdamdaki erkeklerle kadınların ücretleri birbirine yakındır; dolayısıyla güvenceli ücretli istihdamda kadınlara yönelik ayrımcılık daha belirgindir.

2002'de üniversite mezunu ücretli kadınlar ilköğretim mezunu kadınlardan 3.67 kat daha fazla kazanmaktadır (erkekler için 2.67 kat). Dünya Bankası'nın raporuna göre (WB, 2006: 54-56) kadınların tam-zamanlı istihdamdaki kazançları erkeklerinkinin %78-%83'ü kadardır; bu oran dalgalanması toplam ücretlilere ya da tam-zamanlı çalışanlara oranlanmasına göre değişmektedir; ayrıca 1988-2002 arası ücretli erkeklerin kazançlarındaki artış (%16), kadınlarınkinden (%10) daha yüksektir; ayrıca ücretlerdeki trend, yaş/kıdemle birlikte yükselmektedir; 35-44 ve 45-65 yaş grubundakiler %18 ile en yüksek kazançlı kentli ücretli istihdam edilenlerken; genç (15-24) ücretlilerin kazancı 2002 yılında, yetişkinlerinkinin yarısı idi. Genç ücretliler 1989-2004 arasında da ücret artışından yararlanamayan kesim olarak ortaya çıkmaktadır. 1987 ve 1994 yılı araştırmaları (Ecevit, 2000: 166) da kadın-erkek arasındaki en büyük kazanç farkının tarım işçileri arasında ve imalat sanayi işçileri arasında olduğunu göstermektedir; yüksek kazançlı profesyonel mesleklerde kadın-erkek kazanç farkı %50 iken, idari işlerde %80'dir; düşük kazançlı mesleklerde kadın-erkek ücret farkı daha büyüktür; bu durum büyük ölçekli firmalarda görece yüksek ücret yapısının kadın-erkek ücret farkını azaltılmasıyla ilgilidir. Kadınların işgücü piyasasına girmemelerinin bir nedeni de ücretlerin düşüklüğüdür (KSGM, 2007; Tunalı vd., 2004). Bu anlamda gizli kadın işsizliğinin boyutları yüksektir; çocuk/aile sorumluluklarını kentli kadınların ücret karşılığı piyasadan satın almaları söz konusu olduğunda, kadınların ücret beklentileri de yüksek olmaktadır; ayrıca işyerinde tacizin yaygınlığı caydırıcı bir faktördür. □

KAYNAKÇA

- Ansal, H. ve Ekmekçi, U. (2007) "Küresel Üretim Ağlarından Küresel İnovasyon Ağlarına Dönüşüm İçinde Olabilmek, TMMOB Sanayi Kongresi 14-15 Aralık 2007, Bildiriler, Ankara.
- Akyüz, Y. and Boratav, K. (2003) "The Making of the Turkish Financial Crisis," *World Development*, 31, September.
- Bora A. ve Savran, G. (2007), "Yeniden üretim üzerine", *Birikim*, sayı 217, Mayıs.
- Dedeoğlu, S. (2000) "toplumsal cinsiyet roller açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği, *Toplum ve Bilim*, 86, Güz.
- EC; (2006) Turkey 2006 Progress Report, EU, European Council
<http://www.dpt.gov.tr/abigm/proje/Progress.doc>
- Ecevit, Y., (1985), "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Kadın Emeği", *Yapıt: Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 9: (Şubat-Mart).

- Ecevit, Y. (2000), "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği", Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD yayını, Aralık, İstanbul.
- Ecevit, Y. (2007), Türkiye'de Kadın girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO, Ankara.
- Eraydın, A. ve Türkün, A. (2005) Eraydın, A. ve Türkün, A., 2005, Cinsiyet ayrımcılığının sürdürdüğü bir toplumda kadın olmak, Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Mimarlık, Ankara: Mimarlar Odası Yayınları.
- Ersöz, A. (1998), "Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin beklentileri", O. Çitçi (ed.), 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek konferansı Bildirileri içinde, TODAİE, Ankara
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş ve Hülya Tufan-Tanrıöver, (1998) "Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri", İktisat Dergisi, Sayı: 377, Mart.
- Eyüboğlu, A. (2000), Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, KSGM, Ankara.
- Gunluk-Senesen, G. and Ozar, S. (2001) Gender-Based Occupational Segregation in the Turkish Banking Sector, in: M. Cinar (ed), The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa, Amsterdam, Elsevier, pp. 247-267.
- Hattatoğlu, D. (2004) Toplumsal Vicdanda Görünürlükten Kamusal Alanda Görünürlüğe: Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar , SAV, Almanak.
- İlkkaracan, İ. (1998) "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde, Tarih Vakfı Yay., İstanbul.
- KSGM (2007) Kadın ve Ekonomi, AB Eşleştirme Projesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi, Ulusal Eylem Planı Taslağı 4. Bileşen, Politika Dökümanı: Kadın ve Ekonomi, Ankara.
- Moçoş, E. (2005) "ev eksenli üretim dumansız fabrikalarda kadın emeği", Tes-İş dergisi, Çalışma Hayatında Kadınlar, Mart.
- Nichols, T. ve Suğur, N. (2005), Global İşletüme Yerel Emek Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika, İletişim Yay., İstanbul.
- Özen, Ş. (1998), "Türkiye'de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı açısından Farklılaşması, O. Çitçi (ed.), 20. Yüzyıl Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı bildirileri içinde TODAİE, Ankara.
- Serdaroğlu, U. ve N. Özkaplan (2001) "Kadın ve Kariyer: Toplumsal Cinsiyetçi Görünmez Engellerin Bir İşyeri Örneğinde Analizi", Uluslararası Ekonomi Kongresi V, OD-TÜ Ekonomi Bölümü, Eylül, Ankara.
- WB (2006) World Bank Turkey Labor market Study, Washington DC.
- WB (2007), IBRD Program Document for a Proposed Competitiveness and Employment Development Policy Loan, CDPL, Washington DC.