

KRİZ OLGUSUNUN KADINA YÖNELİK ALGIYA VE KADIN İŞGÜCÜNE ETKİSİ

Dr. Nuran H. BELET*

Öz:

Yaşanan ekonomik krizler, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler ve yoğun işsizlik, çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir. Busüreçte kendine özgü nitelikleri nedeniyle kadın işgücü esnek çalışma biçimlerine uygun işgücü olarak ön plana çıkmıştır. Günümüzde bu çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde kadınların istihdam edildiği görülmektedir. Esnek çalışma biçimleri AB’de yoğun bir şekilde uygulanmakta, kadın istihdamının artırılmasının önemli bir kaynağı olarak kabul edilmekte veson yıllarda kadın istihdamındaki artışların önemli bir bölümü kısmi süreli işlerle sağlanmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye’de 2008 küresel ekonomik krizinin işgücü piyasasıyla olan/olmayan ilişkiler bağlamında kadına yönelik algı ve kadın işgücüne etkisi bakımından ele alınacaktır. Ekonomik krizin ilk ve hızlı etkisi, ailede çalışan bireylerin işsiz kalmaları ya da işsiz kalma ihtimallerinin artması olmaktadır. Kriz koşullarında kadın işgücü “işsize çıkma” olgusuyla daha kuvvetli bir şekilde karşılaştırmaktadır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği cephesinde, kadına yönelik algı bu tip durumlarda kadın işgücünün istihdam yapısı ve yönelimlerinde belirleyici olabilmektedir. Bütün bu sebeplerden dolayı bu çalışma kadın iş gücünün dışillığı ve kadına yönelik algı tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın işgücü, kriz

THE IMPACT OF ECONOMIC CRISIS ON THE PERCEPTIONS TOWARDS WOMEN AND LABOUR FORCE

Abstract:

Economic crises, expansions in the service sector, technological improvements and high unemployment have brought forward the flexibility working and production types and arising of precarious employment within the women labour force. During this period, woman labor force has come into prominence as the suitable one in flexible working conditions because of its specific features. Nowadays, it is observed that women are employed intensely under such conditions. Flexible working types are widely used in EU, it is accepted as a very important source of increasing women employment, and in the recent years the increase in women employment has been provided by the part-time Jobs.

In this study, the impact of the Global Economic Crisis in 2008 is studied on the women labour force and the perceptions towards women in the context of its existent and non-existent relations with the labour sector. The first and foremost impact of economic crises can be evaluated as that those working individuals within family becomes unemployed or the possibility of their becoming unemployed rises . The women labour force faces more the risk of becoming unemployed under the crisis conditions. Especially, from the perspective of gender equality the perception towards women affects the structure and trends in women employment. For all these, this study discusses the femininity of women labour force and general perceptions on women.

Keywords: Gender equality, women labour force, flexibility, crises.

GİRİŞ

Kriz koşullarında hızlanan kadın işgücü katılımı zamansal olarak artmaya devam etmekle birlikte, güvencesiz ve ucuz işgücü olarak kullanımı da buna paralel artış göstermektedir. Ancak, Türkiye hala Kıta ve Kuzey Avrupa ülkelerine kıyasla geride kalmaktadır. İkili iş yükleri, işlerin güvencesizliği, ücret garantisinin olmaması vb. nedenler kriz koşullarında kadının “cinsiyetine yönelik algıyı daha da öne çıkararak” ev eksenli çalışmayı arttırıcı koşulları desteklemektedir. Ekonomik krizler, sosyal yapıdan etkilenen ve bir o kadar da bu yapıları etkileyen olaylardır. Ekonomik krizin ilk ve hızlı etkisi, ailede çalışan bireylerin işsiz kalmaları ya da işsiz kalma ihtimallerinin artması olmaktadır. Kriz koşullarında kadın işgücü “işsize çıkma” olgusuyla daha kuvvetli bir şekilde karşılaştırmaktadır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği cephesinde, kadına yönelik algı bu tip durumlarda kadın işgücünün istihdam yapısı ve yönelimlerinde belirleyici olabilmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de 2008 küresel ekonomik krizin işgücü piyasasıyla olan/olmayan ilişkiler bağlamında kadına yönelik algı ve kadın işgücüne etkisi bakımından ele alınacaktır. Bu anlamda, kriz durumunda pratik ve stratejik toplumsal cinsiyet çıkarlarının kadın üzerinden işgücü piyasasında nasıl algılandığı ortaya konulmaya çalışılacaktır. Çalışma, krizin var olan veya olabilecek ekonomik etkilerinden ziyade, kadına yönelik algının “dişil” istihdam ve kültürel algı nedeniyle ulaşabileceği işgücü tasarımı ve etkileşimini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu perspektifle; kadın işgücünün “kadına göre iş” algısı doğrultusunda kriz durumlarında, “can simidi” olan esnek çalışma koşulları ve kadının toplumsal hayattaki ikincil işgücü kaynağı olarak görülmesi nedeniyle, kadınları işgücü piyasasına çekmedeki yetkinlik ve algı sorunsalının da tartışmaya açılması amaçlanmaktadır.

DKRİZ KOŞULLARININ İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

A) Kriz Olgusu

Yaşanan ekonomik krizler, uluslararası rekabetin artması, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler ve yoğun işsizlik, çalışma ve üretim biçimlerinin değişmesini ve yoğunlukla da esnekleş(tiril)mesini gündeme getirmiştir. Kriz sürecinin kendine özgün nitelikleri nedeniyle kadın işgücü “cinsiyete dayalı algı”nın başat etkisiyle de esnek çalışma biçimlerine uygun işgücü olarak ön plana çıkartılmış/çıkıştır. Günümüzde bu tür çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde kadınların istihdam edildiği görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet algısı ve istihdam boyutuna geçmeden krizin genel olarak nedenleri ve sonuçlarını tanımlayacak olursak; genel olarak ekonomik krizi özellikle de, küreselleşme sürecinin son 20 yıllardaki gelişimini dikkate alarak küresel ölçekte anlamak, olgunun daha net kavranmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, ekonomik ve sosyal olaylarda “kriz” olarak nitelendirilen ani gözükten durumu, arka planında hepsi ya da bir tanesi olmak üzere; yoğun küresel yoksulluğun ve artan sosyal eşitsizliklerin varlığı, kayıt dışılığın ve düzensiz işlerin artış gösterdiği; getirdiği önemli yararlarla birlikte bir çok kişi için dengesiz, adaletsiz ve sürdürülemez hale gelmiş olan bir küreselleşme sürecinin varlığı ile süre giden bir olağandışı olgu olarak görmek gerekmektedir(ILO, 2004:<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>, Erişim Tarihi, 15.11.2012).

Kriz olgusu sürecinde, bir yandan, uluslararası mal, hizmet ve sermaye hareketlerinin giderek serbestleştirilmesi sonucu küresel ekonomik bütünleşme süreci hızlanmış ve bu süreçte bazı ülkeler ve sektörler oldukça yüksek büyüme oranları yakalamıştır. Buna karşılık diğer bazı ülkeler ve sektörler ve tüm ülkeler içindeki bazı gruplar, bu canlanmadan yeterince yararlanamamıştır. Bunun doğal sonucu olarak da, hem ülkelerarası hem de ülke içi dengesizlikler ve gelir eşitsizlikleri artmıştır. Diğer yandan ise, yüksek ekonomik büyümenin

yaşandığı sektörlerde ve ülkelerde bile, büyümenin istihdam yaratma kapasitesi işsizliği ve yoksulluğu önlemeye yetecek boyutlarda olamamıştır (ILO, 2008).

İstihdamın kriz koşullarında gösterdiği dönüşümler ve etkileşimlerde teknolojik değişimin payı olduğu kadar, kişilerin (çalışan ve/veya çalışma isteğindeki) ve dolayısıyla barındırdıkları becerilerin mobilizasyonundaki sınırlılıklar; kırdan kente göç ve modernleşmeyle birlikte ortaya çıkan eğitimsiz işgücü arzında ve kayıt dışı çalışmada görülen artış ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerle var olan beceriler arasındaki uyumsuzluklar da rol oynamıştır. Yeterli istihdam yaratamayan bir küresel büyümenin belki de en önemli nedenlerinden biri, finansal ve reel ekonomi arasındaki bağı giderek kopmasıdır. Hızlı teknolojik değişimin ve özellikle de iletişim teknolojilerinin yayılmasının yarattığı sayısız olanaklarla da birleşerek, küresel finans sistemi denetimsiz bir şekilde piyasa ekonomisinin düzenleyiciliğine terk edilmiş ve kısa dönemli, spekülasyon sermaye buna izin veren ülkeler arasında özgürce dolaşır olmuştur. Özel finans kurumlarının rolü ve etkisi giderek artarken, kamunun sermaye akışı içindeki payı küçülmüştür. Hem yatırım hem de tüketim için elzem olan borçlanma, özel finans kurumlarınca çeşitli ve yenilikçi yöntemlerle sağlanmıştır. Denetimsiz ve mükemmel olmayan piyasa koşullarında, bu kurumların risk analizi ve yönetimi kredilerde aşırı bir şişkinliğe neden olmuştur. Kurumların güvenilirliği sarsıldıkça da, küresel finans sistemi artan sıklıkta ve ağırlıkta bir dizi finansal kriz ortaya çıkmış ve reel ekonomiye yansımaları ile birlikte genel ekonomi içinde, özellikle de üretim, talep ve istihdam cephesinde, olumsuz sonuçları görülmüştür².

Son dönem küresel reel krizin görünümü talep cephesinde üretim daralması ve işsizlik olgusunun sürekliliği şeklindedir. Özellikle üretim kesimleri arasında toparlanma emarelerinin inatçı tarafını işgücü piyasaları oluşturmuştur. İşgücü piyasaları için önemli sorun, işsizliktir. Bu durum sadece talebi etkileyecek olan ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda aileleri ve toplumları etkileyebilen sosyal bir sorundur. Dünya ekonomisi 2009'da yeniden büyümeye başladığı halde, işgücü piyasasında kabul görecektir bir iyileşme görülmemiştir. Buna göre büyümeye geçiş, çoğu ülkede istihdam olanaklarında benzer bir genişlemeyle eşleşmemektedir. İşgücü piyasasında son iki yıldaki olumsuz koşulların ardından, dünya ekonomisindeki 2010'daki hızlı toparlanmaya karşın küresel işsizlik artış göstermiştir (ILO, 2010).

Sonuç olarak, kriz olarak tanımladığımız ve yukarıda kısaca özetlediğimiz olgu; adil olmayan bir küreselleşme süreci ile birlikte “birçok ülke ve sektörü, gelir eşitsizliği, süre giden yüksek işsizlik ve yoksulluk oranları, ekonomilerin dış şoklara açıklığı ve istihdam ilişkilerini ve bu çerçevedeki koruma tedbirlerini etkileyecek güvencesiz işlerin ve kayıt dışı ekonominin büyümesi gibi sorunlarla karşı karşıya” bırakarak, insana yakışır iş açıklarının artmasına, istihdamın genel olarak olumsuz etkilenmesine neden ol(muş)maktadır.

B) Kriz -İstihdam Tipolojisi: Çalışma Koşulları, Cinsiyet Faktörü

1)Kriz –İstihdam İlişkisi

İstihdam olgusu ile yakın ilişkili “insana yakışır iş”³ açıkları küresel krizle birlikte kriz öncesi dönemdeki düzeyinden daha kaygı verici noktalara gelmektedir. Bu olumsuz koşullar sosyal mekanizmaları aracılığıyla, uzun vadede hem ulusal, hem bölgesel hem de küresel düzeyde krize neden olan eşitsizlikleri artıracak bir yapının yerleşmesine neden olacak özellikler göstermektedirler (ILO,2008). Kadınlar için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması

ve kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması, kadınların hem birey olarak güçlenmelerinde hem de toplumsal refah seviyesinin yükselmesi ve kalkınmanın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır (DPT, 2006, 2006a).

Ekonomik krizlerin istihdam üzerindeki en belirgin etkisi; daha güvencesizlik, daha esneklik, daha kayıt dışılık olarak özetlenebilir. Özellikle krizin beklenen sonuçlarından yoksullaşma etkisiyle çalışma zorunluluğunun, kriz dönemlerinde kendisini daha fazla hissettirmesi kaçınılmazdır(ILO, 2004). Bu zorunluluk, bakım yükümlülüklerinin erkek aile üyeleri, devlet ve işveren tarafından paylaşılmadığı koşullarda, kadın istihdamında daha fazla güvencesizlik, daha fazla enformelleşme yönünde zayıflıklara neden olmaktadır. Ancak krizin istihdam üzerinde gösterdiği etkinin biçimleri ülkeden ülkeye ve hatta aynı ülke içinde işgücünün niteliğine göre farklılıklar göstermektedir.

Ekonomik krizlerde ailede çalışan bireylerin işsiz kalmaları ya da işsiz kalma ihtimallerinin artmasına paralel olarak çalışabilir durumda olan ancak çalışmayan bireylerin işgücü piyasasına girdikleri de bilinen bir olgudur. Kriz koşulları, çalışanlar üzerinde temelde üç şekilde etkide bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işgücüne doğrudan yarattığı etkidir. ‘Ümidini Kaybeden Çalışan Etkisi’ (Discouraged Worker Effect)⁴ olarak adlandırılır ve işgücünü negatif etkiler. Bu konumda, istihdam olanaklarının büyük ölçüde azaldığı kriz koşullarında işsizlerin bir bölümü iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasası dışına çıkarlar. Krizin işgücü piyasası üzerindeki ikinci doğrudan etkisi pozitif olup, ‘Ek Çalışan Etkisi’ (Added Worker Effect) olarak tanımladığımız, aile reisinin işsiz kaldığı/işsiz kalma riskinin büyük ölçüde arttığı veya gelirin düştüğü koşullarda ailede çalışabilecek konumdaki kimselerin işgücü piyasasına girmeleridir(Blundell vd.,1998:104), (Gürsel, 2009). Üçüncüsü ise işsizliktir.

Ekonominin yapısal durumu ve istihdam olgusu, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimleri ve teknolojik alanda yaşanan ilerlemeleri doğrudan içselleştirerek ülkelerin sosyo ekonomik yapıları ve istihdam yapılarını değiştirebilmekte, düzenleyebilmektedir. Bu kapsamda yaşanan ‘krizler’ özellikle, 20. Yüzyılın ikinci yarısından sonra, II. Dünya Savaşı sonrasında, “II. Endüstri Devrimi” niteliğinde yaşanan gelişmeler; bilgi teknolojileri, iletişim ve ulaşım teknolojileri başta olmak üzere meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, tüketici talep fonksiyonundaki değişimler, işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş, üretimin şeklini, yapısını, istihdamı ve çalışma ilişkilerini değiştirmiştir (Ongan, 2005: 84:88). Çalışma hayatı açısından, 1970’lerin sonlarına kadar gelen Fordist- kitle üretim- üretim modeli yukarıda belirttiğimiz değişimlerin ve ilerlemelerin etkisiyle, ürün çeşitliliğine ve değişen müşteri taleplerine cevap veremez hale gelmiş ve geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır (Hudson,1997:468). Özellikle bilim-teknoloji alanındaki gelişmeler ve bunun sonucunda çıkan yeni teknolojiler sayesinde üretim modelinin de esnekleşmesine imkan veren Post Fordist esnek üretim modeline; işçiyi ve işletmeyi beraber korumanın önem kazandığı, çalışma ilkelerinde esnekliğin ortaya çıktığı, esnek çalışma şekillerinin ve sürelerinin önem kazandığı istidam yapısında “esneklik dönemine” geçilmiştir. Bu dönem, esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Ongan, 2005: 92, Muck, 2003:122). Bu dönüşümde o zamana kadar yaşanan ekonomik bunalım ve işsizliğin itici gücünün de etkisiyle esneklik ve esnek çalışma biçimleri hızla yayılma göstermiştir⁵.

Post fordist⁶ üretim sisteminin içinde bulunduğu “esnek yapı” çalışma hayatında; çalışma süreleri, çalışma biçimleri, ücret, istihdam edilen işçi sayısı, istihdam edilen işçilerin işlevleri, işletmedeki ürünlerin veya hizmetlerin üretileceği yer ve üretici kişiler gibi taraf ve unsurların, belirli sabit kalıplara oturtulmadan, çalışma hayatının taraflarına özellikle işçi ve işverene rahat hareket edebilme serbestisi tanınması olarak da tanımlanabilir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu -TİSK- 1999). Aslında tanımlanan bu ilişki aynı zamanda, çalışma

hayatında müdahaleci ve düzenleyici olarak da görülen devletin işçi-işveren ilişkilerinde daha az rol alması, çalışma mevzuatının katı ve ayrıntılı hükümlerden arındırılması, sosyal taraflara toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleriyle çalışma şartlarını düzenleme serbestisinin tanınması, iş yasalarının bireyselleştirilmesi ve yasaların yerini sözleşmelere bırakması gibi esnek çalışma kavramı altında da değerlendirilmektedir (TİSK 1999). Esneklik ve esnek çalışma kavramının tanımlanan bu kapsamı, günümüzde ana iki farklı bakış açısını, çalışma hayatının ve dolayısıyla istihdam politikalarının en önemli tartışma konusunu da beraberinde getirmektedir. Standart üretim, mal çeşitliliği ile ortadan kaldırılırken; esneklik, işgücünün üretime katılımında vasıflı ve vasıfsız işgücü ayrımını derinleştirmiş, üretim sürecinde fasonlaşma ve taşeronlaşma eğilimleri kadın işgücü üzerinden yoğunlaşmıştır.

Esneklik kavramı, işlevi ve etkileri kapsamında yapılan tartışmalarda iki farklı bakış açısından birisi, liberal görüşün etkinlik perspektifiyle; esneklik uygulamalarını ekonomilerin istihdam kapasitesi üzerinde yoğunlaştırmakta ve işgücü piyasalarını düzenleyen kurumsal yapının istihdam hacmini belirlemede çok önemli bir etkiye sahip olduğu görüşü giderek ağırlık kazanmaktadır. Bu çerçevede, liberal anlayış, istihdam hacminin genişletilmesinde ve ekonomide etkinliğin sağlanmasında esnekliğin bir önkoşul olduğunu kabul etmekte ve sosyal refah devleti modellerindeki koruyucu kurumsal önlemler nedeniyle serbest piyasadan sapan uygulamaların başarılı olamayacağını ileri sürmektedir. Dolayısıyla buna yönelik esnek istihdam politikaları önermektedirler (Ongun, 2005:125-127).

Çalışma hayatında esneklik uygulamalarını küresel kapitalizmin bir unsuru olarak gören ve işgücü piyasalarına etkinlik perspektifinden bakan liberal görüşe yöneltilen ve eşitlikçi bakışa sahip eleştirel yaklaşımlar ise, esnek çalışmayı örgütlenmeye ve emeğin mücadelesiyle kazanılmış olan haklara ve kurallara zarar veren bir uygulama olarak değerlendirmekte ve kuralsızlaşma eğilimi olarak görmektedir(Filiz, 2011).Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle işsizlik evrensel bir sorun olmaya devam ederken, pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatında esnekliği destekleyici yönde politikalar izlenmektedir. Bu ortak özellikler arasında: Kapsamlı bir makro ekonomik politikanın oluşturulması;reformların sosyal tarafların tam bir fikir birliği ve desteği ile uygulanması, işgücü piyasasına yönelik düzenlemelerin mali ve sosyal politikalarla bütünlük içerisinde olması, yatırım ortamının mutlak iyileştirilmesi; ürün piyasalarının liberalizasyonu ve değişik boyutlarıyla esneklik uygulamaları dikkati çekmektedir (Selamoğlu, 2002:41). Yeni istihdam yaratmakta zorlanan gelişmiş ülkelerde son yıllarda yaratılan işlerin önemli bir kısmı standart dışı istihdam olmaktadır. Bu durum ucuz emeğin aynı zamanda daha korumasız ve güvencesiz emek olmasıyla sonuçlanabilmektedir⁷ (Koray, 2005).

2) Kriz- Çalışma Koşulları ve Cinsiyet

Esneklik ile ilgili tartışmaların ekonomilerin özellikle istihdam kapasiteleri ve işgücü piyasalarını düzenleyen kurumsal yapılar üzerinde yoğunlaşmasına karşın, istihdam hacmini belirlemedeki etkisi yadsınamayacak kadar önemli olmaktadır. Makroekonomik politikalar, kriz koşullarında özellikle; işsizlikle, yoksullukla, güvencesiz istihdamla mücadele etmedikçe ve bu politikalar eğitim ve beceri kazandırmada, istihdamda ve bakım hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedeflemedikçe, kadınların işgücü piyasasından dışlanmalarının önüne geçilemeyeceğine dikkat çekilmektedir (Ecevit, 2012: 17). Bu süreç arkasında önemli bir unsur olana refah devleti tartışmalarını da beraberinde getirmektedir.⁸

Çalışma hayatını ve özellikle istihdam yapısını köklü değişikliklere götürece kadar etkileyen esneklik türleri ve esnek çalışma biçimlerinin yer aldığı özetler Tablo

1’de görülmektedir. Bu çerçevede, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde mevcut iş kanunlarının esnekleştirilmesi ve endüstri ilişkilerinin yeniden gözden geçirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Kadınlar, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere işgücü olarak katılmışlar, üretimin önemli bir parçası olmuşlardır. Esnek üretim biçimi, geleneksel olarak işgücü piyasasıyla esnek bir ilişki içinde bulunan, emeği aile bütçesine katkı anlayışı ile marjinalleştirilen kadın işgücünü ön plana çıkartmıştır. Erkeğe kıyasla daha ucuz olan, daha kolay kontrol edilebilen, ucuz çalışma saatlerine, sıkıcı ve monoton işlere, daha çok güvencesiz olabilen kötü iş koşullarına daha kolay rıza gösteren kadınlar, yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmeleriyle kadın işgücü istihdamını artırmıştır. Ayrıca kadına atfedilen bu özellikler nedeniyle kadınlar işgücü piyasasının yedek işgücü ordusu olarak görülmüştür (Buğra, 2012), (Toksöz ve Makal, 2012). Bu nedenlerle esnek çalışma biçimleri “kadına uygun iş” olarak tanımlanmakta ve yaygınlaştırılmak istenmektedir. Ev içi kadın emeğinin ‘görünmezliği’, emeğin mübadele ilişkileri içinde, ücret ile değişim değeri kazanmaması ile açıklanmaktadır. Ev içi üretim bu anlamda, metalaşmamış, karşılıksız emek kategorisinde yer almaktadır. Kadının ev-dışı etkinliği ise, ücretli emek olarak kadın işgücü, ev-içi emeğin ‘karşılıksız ve görünmez’ niteliğinden etkilenmektedir(DİSK, 2003:14-15) .

Kadın işgücüne atfedilen bu özellikler, kadın işgücünü yeni üretim düzeninde de öne çıkarmaktadır. Bu durum yalnızca fason iş yapan, teknolojik açıdan düşük sektör ve firmalarda değil, ileri teknoloji kullanan sektörlerde de gözlenmektedir. Özellikle yeni üretim yöntemleri ve süreçlerinin ortaya çıkması, standart dışı işlerin kabul görmesi ve giderek yaygınlaşması, işgücünün esnekleşmesi, aile içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasıyla ilişkileri zaten “esnek” bir yapı sergileyen kadınlar için yeni iş olanaklarının yaratılmasını sağlayacağı düşünülse bile ,kadınların bu süreçten beklentilerin çok altında faydalandıkları görülmüştür⁹.

Tablo: 1’ de görüldüğü gibi, esnek çalışma biçimleri işgücü ve işveren arasındaki ilişkiyi farklılaştırmakta, bölünmüş ve farklılaşmış bir işgücü yapısını ortaya çıkarmakta, iş hukukundaki koruyucu hükümlerin uygulanması açısından sorunlara yol açmakla birlikte giderek yaygın uygulamalara dönüşmektedirler.

Tablo: 1

Esneklik Türleri ve Esnek Çalışma Biçimleri

ESNEKLİK TÜRLERİ	ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ
Fonksiyonel Esneklik: Değişen teknoloji ve üretim koşullarının işin muhtevasında yarattığı değişiklikler nedeniyle yapılan iş muhtevasına işgücünün uyum sağlama kabiliyeti.Sanayi sektöründe yoğunluktur.	Yarı Zamanlı Çalışma: Bu çalışmatürüILO'nun genel kabul gören tanımına göre; normal çalışma süresinden az, sürekli/düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmadır. Kadını işgücü piyasalarına çekme amacına yönelik istihdam politikalarındandır.
Sayısal Esneklik: Değişen ekonomi ve teknoloji ortamında piyasa talep koşullarına ve yeni üretim tekniklerine göre kullanılan işgücünün miktar ve nitelik belirleyebilme yeteneği. Hizmet sektöründe yoğundur.	Çağrı Üzerine Çalışma: önceden yapılan bir iş sözleşmesine bağlı olarak işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Buna göre, sadece kişiye özel işgücüne ihtiyaç duyulduğunda bundan faydalanılması, diğer hallerde çalışma sürelerinin azaltılması ya da sıfırlanması amacı yer almaktadır.
Ücret Esnekliği: İşverenin değişen işgücü piyasası ve/veya rekabet koşullarına göre ücretlerde değişiklik yapma serbestliği.	Tele Çalışma: İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi, işin programlanabilir bir iletişim teknolojisi kullanılarak yapılabilmesi.
Çalışma Süresi Esnekliği: Değişen koşullarla işveren ve çalışanların çalışma sürelerini standart çalışma süreleri dışında belirlemeleri.	Evde Çalışma: ILO'nun tanımına göre, “bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanmasıdır. Esnek çalışma biçimlerinden en eskisi olup, işgücü piyasasında en çok kadınlar tarafından benimsenen istihdam uygulamasıdır.
Nitelik Esnekliği: Değişen iş tanımı ve /veya yeni teknolojiler ve üretim metotları nedeniyle işgücü niteliklerinin güncelleştirilmesi ve işgücünün nitelik odaklı iş değiştirebilmesi.	İş Paylaşımı : Tam gün süreli bir işin, iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi, ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır.
Coğrafi Esneklik: İşgücünün bölgeler ve ülkeler arasında serbestçe dolaşmalarının mümkün olması. Bu esneklik türü;arz ve talepteki değişikliklere işgücü piyasasının uyumunun kolaylaştırılması açısından önemlidir	Dönemsel Çalışma- Geçici İş İlişkisi: Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edinimini belirli ve geçici bir süre ile diğer işverenin emrine devredilmesi, vermesidir

Kaynak: TİSK(1999) ve Filiz (2011) çalışmalarından faydalanarak oluşturulmuştur.

Kadının genel becerilerini kullanarak yaptığı pek çok işin “becerisiz iş” olarak tanımlanması nedeniyle, kadın emeği ucuza kullanılabilmekte; benzer bir iş erkek tarafından yapıldığında beceri sayılırken, kadın doğal yeteneklerini kullandığı için beceri istemeyen bir iş yaptığı, yapılan bu iş için ek bir ödeme yapmanın gerekmediği düşünülmektedir. Bu durum ve kadının toplumsal konumu, istenen niteliklere sahip olan kadın emeğinin ucuz işgücü olarak yaygın olarak, da “ev eksenli” istihdam edilmesine neden olmaktadır.

Küreselleşme süreci ile kadın emeğinin emek piyasalarında nicel olarak artış göstermesi, kadın emeğinin marjinalleşmesi süreci ile beraber gelişmektedir. Ekonomik kriz tam anlamıyla toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden kavranacaksa, toplumsal yeniden üretime etkisi incelenmelidir (King ve Sweetman, 2009). Ev eksenli ve/ ya da bakıma yönelik çalışma biçimi büyük ölçüde ekonomik ve sosyal politikaları belirleyen makro-iktisat modellerinde görünmez kalmaktadır. Krizin algılanışı ve ele alınışı hükümetler için “üretici” sektörü etkileyen krize yönelik cevaplar olarak görülmektedir. Bu durum, krizin toplumsal cinsiyet temelinde ayrışan etkilerini, kadınların birçoğunun yüklenmek zorunda kaldığı ek yükleri karanlıkta bırakmaktadır (Raaber, 2010:11).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık, istihdam alanında cinsiyete dayalı farklı davranışların ortaya çıktığı sayıca çok, karmaşık ve birbirlerine bağlı nitelikler göstermektedir. Bu bağlamda, istihdam alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yansıdığı üç alan bulunmaktadır. İlk olarak, kadının ev içindeki çalışması değerlendirme dışı tutulmakta veya eksik değerlendirilmektedir. İkincisi, kadın ücretli olarak ev dışında çalışsa bile ev işleri ile ilgili yükümlülükleri devam etmektedir. Üçüncüsü, işgücü piyasalarına erkeklerden çok sonra giren kadınlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumunda bırakılmaktadırlar. Bu durum kadınların niteliklerini arttırmalarında bir engel teşkil etmekte ve kadınlar esnek çalışma biçimlerinin nitelikli işgücüne sağlamış olduğu imkânlardan faydalanamamaktadırlar (Toksöz, 2012, Dedeoğlu, 2011).

Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizlik alanlarından biri de meslekte yükselmedir¹⁰. Toplumsal cinsiyet rolleri ve işyerinde var olan toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ve ayrımcılık nedeniyle, kadınlar genelde en düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmakta, nadiren yönetici görevlerde bulunmaktadır. Ayrıca kadınlar çalışma yaşamında kadın olmaları dolayısıyla yani cinsiyet faktörüne bağlı olarak, aile ve iş yaşamını uzlaştırılmasında zorluklar, işe alınma sırasında, işyerinde görev ve sorumluluklar dağılırken, mesleki eğitim ve yükselme fırsatlarını kullanabilmede, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanmada, üretim faaliyetinde çalışma biçim ve koşulları saptanırken ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Cinsiyete dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre bakıldığında ise, “yöneticiler” grubu hariç, diğer tüm meslek gruplarında bu ölçütün erkek ücreti lehine olduğu görülmektedir. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar en düşük kazancı elde etmektedir. En yüksek kazanç finans ve sigorta faaliyetleri sektöründedir.

Kadınların meslek gruplarına göre dağılımı, cinsiyete dayalı işbölümünün çalışma yaşamındaki yansımalarını, “dışil istihdam” uygulamalarını açıklıkla gözler önüne serer. Kadınlar genellikle “kadına uygun” görülen düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmıştır. 2009 itibariyle istihdamdaki kadınların yaklaşık olarak yarısı tarım hayvancılık ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Üst düzey yöneticilik ile karar alma süreçleriyle ilgili mesleklerde yer alan kadınların oranı ise %3,2 olmuştur. Sanayide de yine nitelik gerektirmeyen mesleklerde kadınlar ağırlıklıyken nitelikli işlerde erkekler istihdam edilmektedir (TUİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, www.tuik.gov.tr).

Kriz -İstihdam ilişkisinin çalışma hayatında neden olduğu koşullar açısından genel olarak ülkemizde ve AB’de işçi kesiminin esnek çalışmaya ilişkin görüşlerine bakıldığında, ülkemizde yüksek kayıt dışı istihdamın varlığı, sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmemiş olması, İş Kanunu'nun¹¹ uygulanmasının tam olarak sağlanamaması, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin varlığı ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamının AB ülkelerine kıyasla sınırlı

olması nedeniyle işçi kesiminin esnek çalışmaya karşı katı ve tepkili olduğu değerlendirilmektedir (Filiz, 2011:34).

A) Kriz-Türkiye, İstihdam İlişkisi ve Kadına Yönelik Algi

Dünyada ekonomik krizin yansımalarına benzer şekilde Türkiye’de de ihracatın yüzde 50’sine yakın bir bölümünü teşkil eden AB bölgesin olması nedeniyle daha fazla hissedilmiş, ihracat performansı olumsuz yönde etkilemiş, son yıllardaki büyüme performansına önemli katkı yapan ihracattaki bu düşüş, üretim ve istihdamı olumsuz etkilemiştir. Krizin küresel boyutunda, dış dünyada ilişki içinde olduğumuz ülkelerin dış ticaret ve doğrudan istihdamı etkileyen sektörlerinin girdiği artan belirsizlik ortamı yatırım ve tüketim kararlarının ertelenmesine ve ekonomik aktivitenin ciddi oranda yavaşlamasına neden olmuştur.

Türkiye’nin üretim kapasitesindeki artış sınırlanmış ve mevcut kapasitenin kullanımı olumsuz yönde etkilenmiştir. İktisadi faaliyet hacmi, kriz öncesi düzeyine ulaşmış olmasına rağmen, tarım dışı işsizlik oranı kriz öncesi seviyesinin (% 10) üzerinde (%12) seyretmektedir. Birikmiş işsiz stoku ve işgücü piyasasına yeni katılanlar ile ekonominin istihdam yaratma gücü arasındaki fark önümüzdeki dönemde işsizlik oranlarının kriz öncesi düzeyine dönmesinin zaman alacağı beklentisini güçlendirmektedir. Ülkemizde kriz dönemlerini de içine alan özellikle, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) ve bu yıllara yönelik Programlarda, işgücü piyasası etkinleştirilmesi, işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği, esnek çalışma modellerinin kamu kesiminde uygulanmasına yönelik düzenlemeler başlıklarıyla konuya önem ve öncelik vermeyi amaçlamışlar, plan ve programlarda detaylı olarak yer vermişlerdir. Ayrıca Kalkınma Bakanlığı 2013 yılı Programında, esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanabilmesi için uygulama takvimi de verilmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramının, toplumsal işbölümü içinde kadınlar açısından ayrımcılığa dayalı doğurduğu sonuçları emek arzı yönünden ele alırsak, kadın emeğine olan talepte yaşanan artış ve bu artışın kadın emeğini marjinalleştirmesinin ardında, sermaye birikim süreci ve buna uygun emek piyasasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Kadınların sendikalaşma oranlarının, erkeklere oranla daha düşük olması, sendikaların etkinliğini kaybettiği emek piyasalarında, kadın emeğine talebi arttırmaktadır (Dedeoğlu, 2004: 92-98). Özellikle de bu çalışma koşullarının kadın işgücüne güvencesiz ve örgütlenme imkanı çok az veya hiç olmayışı belirgin olarak görülmektedir. Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ve toplam ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan nüfus esas alındığında 2011 yılı itibarıyla sendikalaşma oranı % 11 civarında olduğu; kadınların sendikalaşma oranının yaklaşık % 3 olduğu, erkeklerde ise bu oranın % 7 civarında olduğu söylenebilir (Sosyal -İş Sendikası, DİSK, 2010:28).

Yapılan araştırmalara göre, Türkiye’de özellikle de özel sektörde işverenler işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için en az 41 farklı yöntem kullanmaktadır. Bu yöntemlerin birçoğu hem kadın hem erkeklere yönelik olmakla birlikte, sadece kadın işçilere yönelik yöntemler de kullanılmaktadır. Kadınlara yönelik bu yöntemlerin bazıları; sendikalaşan kadın işçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kullanarak, ‘kadının sendikayla işi olmaz’ gibi söylemlerle kadın işçileri sendikadan uzak tutmaya çalışma, hamile ya da çocuklu kadın işçileri, sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma, çalışma saatlerini uzatma ve sendikalaşan kadın işçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunmadır (Bakır ve Akdoğan, 2009: 88-97). Çalışmanın bütününde vurgulamaya çalıştığımız kadına yönelik toplumsal

cinsiyet konusundaki algı sorunsalı ve bunun olumsuz etkileri burada da kendini göstermektedir. Öte yandan kadınların sendika yönetimlerindeki temsili açısından da olumsuz bir tablo söz konusudur. 2009 yılı itibariyle Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre kadınların sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranı son derece düşüktür. İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı yüzde 6,4; yönetim kurulu üyeleri arasında ise yüzde 10'dur. Ancak İşçi Sendikaları Konfederasyonu söz konusu olduğunda bu oran yüzde 0'a düşmektedir (Sosyal -İş Sendikası, DİSK, 2010:28-29).

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamındaki yerine ilişkin genel seyir; beklenen, fazla şaşırtıcı olmayan, ama sıkıntılı bir yapıda olmaktadır. Önemli olan burada, birincil etkilerin ekonomik unsurlardan kaynaklandığı belirtilse de; asıl olgu toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sosyal adaletsizliğin boyutlarını bir arada düşündüğümüzde, kadınların çalışma yaşamındaki yeri ile bu eşitsizliklerin kesişerek birbirini pekiştirmesidir. Bu yaratılan ve genel kabul gören algı, kadın istihdamının sektörel dağılımı ve kadın işgücüne dahil olmama nedenlerinin yer aldığı tablolarda da görülmektedir:

Tablo: 2

Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı, (%)

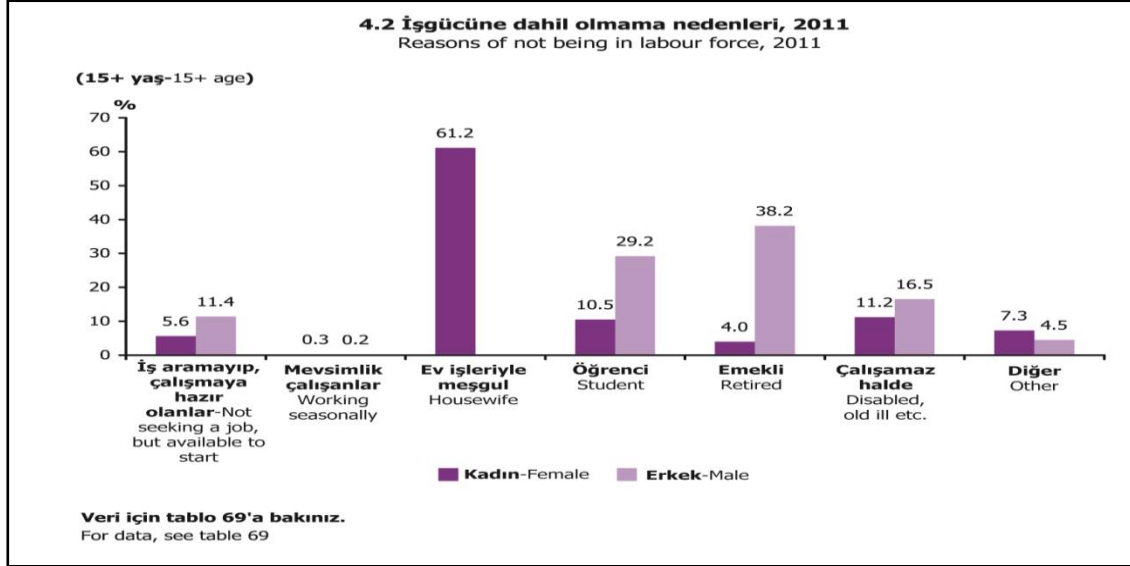
Yıllar	TARIM		SANAYİ		İNŞAAT		HİZMETLER	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1989	76,6	32,4	8,8	18,7	0,2	7,4	14,4	39,7
1999	66,4	29,6	11,4	19,5	0,4	8,5	21,8	43,4
2008	42,1	17,1	15	23,7	0,8	7,7	42,1	52,1
2009	41,7	18,2	14,7	21,2	0,7	7,9	43	52,7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri

Kadın işgücünün sektörel dağılımını gösteren Tablo: 2'e baktığımızda, kriz öncesi uzun dönem ortalaması olarak kadın işgücünün kriz döneminde kente göç olgusuyla da birleşerek 1990'larda % 76,6 dan 2008'de % 42'lere gerilerken, bu durumun sanayi ve inşaat sektöründen ziyade, hizmetler sektörüne kaydığı görülmektedir. Hizmetler sektöründe 1990'larda % 20 civarında olan bu oran 2008'de % 40'ları geçmiş gözükmemektedir. Kayıtlı sektörde istihdam şansı bulamayan kadınlar kayıt dışı sektörde, güvencesiz bir şekilde istihdam edilmektedir. Özellikle hizmet sektöründe istihdam edilen kadın işgücünde istihdam yetersizliği sorununun esas olarak kadın istihdamının yetersizliği sorunu olduğu ve kadınların kentlerdeki istihdam artışının esas olarak kayıt dışı istihdam artışı olduğuna dikkat çekmektedir. 2000 sonrası dönemde tarım dışı istihdam artış hızına göre, tarım dışındaki kayıt dışı işler iki misli artarken, kadınlar için tarım dışında yaratılan istihdamın %59'u enformel işler olmuştur (Toksöz, 2007: vii).

Cinsiyete göre işgücüne dâhil olmama nedenlerini gösteren Grafik: 1'e göre kadınların işgücüne en yükse en oranla (% 61.2) ev işleriyle meşgul olması nedeniyle katılmadığı görülürken, erkekler için bu oran sıfır olmaktadır. Bu bizi küreselleşmenin de etkisiyle daha da baskın hale gelen/ getirilen " dişil istihdam" olgusuyla yüzleştirmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü bugün gelişmiş ülkelerde de geçerliliğini korumakta olup kadının ücretli istihdama katılımını şekillendirmektedir. Evdeki sorumluluklar ve çocuk bakımı halen kadının

görevleri arasında iken kadının ev dışında iş sahibi olduğu durumlarda bile erkeklerin yardımlarını yalnızca göstermelik olarak artırdıkları ve kadınların ev, çocuk ve iş dünyası arasında sıkıştıkları görülmektedir. Kadınlar genelde bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yarı zamanlı işler aramakla kısıtlanmaktadırlar.

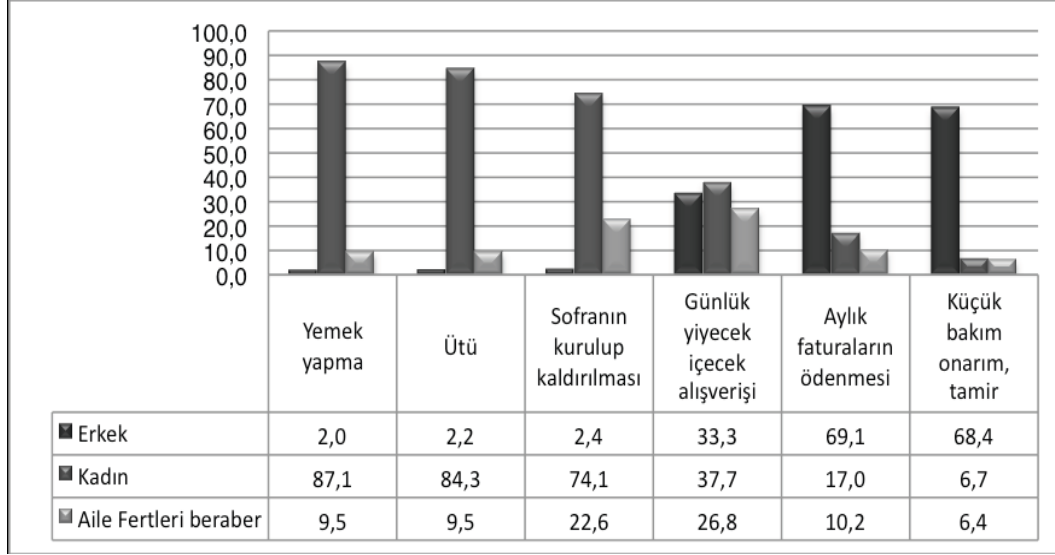


Grafik: 1

Cinsiyete Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, 2011

Kaynak: TÜİK, (2011:17)

TÜİK son Aile Yapısı Araştırma (2006) verilerine göre, Grafik: 1’de görüldüğü gibi, ülkemizde kadının toplumsal rolü ve işgücüne dahil olamama nedenleri; yerine getirdiği iş sürecinde farkına varılmayan, yapılmadığı zaman fark edilen, değer verilmeyen ve maddi bir karşılığı olmayan işler olarak nitelendirilen aile sorumluluklarıyla, yani “ev işleri” (yeniden üretim faaliyetleri) ve çocuk bakımı ile sınırlandırılmış olup; söz konusu roller de işgücüne katılımı doğrudan etkiler niteliktedir. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri arasında en önemli faktörler arasında gösterilen “ev içi sorumluluk paylaşımı”nın dağılımı ise Grafik: 2’de görülmektedir. Grafik 1’de görüldüğü gibi, “ev işleri ile meşguliyet” hala kadınları işgücünün dışında tutan en önemli etken olarak görülmektedir. Bunun en somut göstergesi, ev işlerinin paylaşımında kadın üzerindeki sorumluluktur. Grafik: 2’de görüldüğü gibi, 2006 yılında yapılan en son Aile Araştırması’na göre, yemek yapma, ütü, sofranın kurulup kaldırılması gibi yeniden üretim faaliyetleri büyük oranda (% 70-90) kadınlar tarafından gerçekleştirilmekte ve erkeklerin bu işlere katkısı ise var sayılamayacak kadar az bir oranda(% 2.3) olmaktadır.



Grafik :2

Ev içi sorumluluk paylaşımı, (%)

Kaynak: (TÜİK, 2009:2)

Kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerine bakıldığında, “ev işleriyle meşgul” başlığının 1989’da olduğu gibi 2008’de de birinci sırada yer aldığı ancak toplam içindeki oranının yüzde 80,6’dan yüzde 62,4’e düştüğü görülmektedir. Grafik 1’de görüldüğü gibi 20 yılda diğer nedenlerin toplam içindeki payı artış göstermiş, “iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar”ın oranı yüzde 1,4’ten yüzde 5,6’ya, mevsimlik çalışanların oranı yüzde 0,2’den yüzde 0,3’e, “öğrenci”lerin oranı yüzde 5,6’dan yüzde 10,4’e, emeklilerin oranı yüzde 1,6’dan yüzde 4’e, “çalışamaz durumda” olanların oranı yüzde 7,1’den yüzde 11’e, “diğer” başlığının oranı ise yüzde 3,5’ten yüzde 11,2’ye çıkmıştır.

KADINYÖNELİK ALGI

“Ev işleriyle meşgul” yanıtının birçok toplumsal gerçeği bünyesinde barındırdığını, işgücüne katılma olanaklarından yoksun olan ya da işgücüne katılsa dahi istihdam edilemeyeceğini düşünen kadınların birçoğunun işgücüne katılmama nedenleri sorulduğunda bu başlığa yöneldikleri söylenebilir. Ayrıca, ev eksenli çalışma giderek yaygınlaşmakta, ancak ev eksenli çalışan kadınların birçoğu kendini “çalışan” yerine “ev kadını” olarak tanımlamaya devam etmektedir. Bu durum ev-eksenli çalışan kadınların, işgücü dışında sayılmasına neden olabilmektedir

2010 yılı Hanehalkı İşgücü Anketinde görülen sonuçlara göre evde; çalışan kadınların % 47.6 gibi büyük çoğunluğu imalat sanayi sektöründe (özellikle tekstil), % 45.3’ü ise hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Evde çalışan kadınların büyük çoğunluğu (% 54.7) 30-44 yaş grubunda bulunmaktadır. Evde çalışan kadınların oranı 45 yaşına kadar artmakta bu yaştan itibaren sürekli azalmaktadır. Dolayısıyla aktif çalışma yaşında kadın istihdamının ev eksenli çalışmada sıkıştığı da görülmektedir. Evde faaliyet gösterenlerin % 60.6’sını ilköğretim mezunları, % 10.2’sini ortaokul/ilköğretim mezunları, % 15.8’ini ise okuryazar olmayan veya bir okul bitirmeyenler oluşturmaktadır. Bu verilere göre, evde çalışan kadınların çoğunluğunun eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Yüksek eğitim mezunlarının oranı ise % 2.5 civarındadır

(TÜİK, 2010 Hanehalkı İşgücü Anketi) . Toplam kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında ise, % 42.4 ile tarım sektörü birinci sıradadır (TÜİK,Sosyal Sektörler ve Araştırmalar Daire Başkanlığı).

Türkiye için işyerini “evde” belirten, çalışan kadınların genel durumu şöyle özetlenebilir¹²:

- Toplam kadın istihdamı içindeki oranı % 6.1’dir;
- % 55.7’si 35-54 yaş, % 30’u ise 25-34 yaş grubundadır;
- % 96.9’u kayıt dışı çalışmaktadır;
- % 47.6’sı imalat sanayinde çalışmaktadır;
- % 62.8’ini kendi hesabına çalışanlar oluşturmaktadır;
- % 80.4’ü tek başına çalışmaktadır;
- % 79.4’ü lise altı eğitim mezunu, % 7.1’i ise okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır;
- % 81.9’u evlidir;

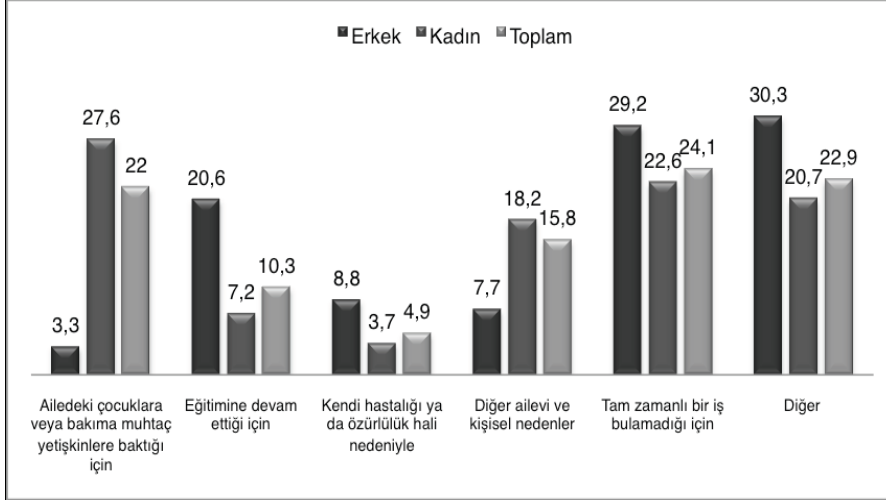
Bu tanımlamada en önemli unsur, esnek çalışma biçimlerinin kadın işgücüne getirdiği en önemli dezavantajlardan olana kayıt dışılık ve güvencesizlik de burada kendini % 96.9 oranında göstermektedir.

Ev-eksenli çalışmanın önde gelen özelliği *yapılan iş ile birlikte, çalışanlarında görünmez olmasıdır*. Ortaya çıkan ürünlerin nerede, kimin tarafından üretildiğini bilmek de, üründen anlamak da imkânsız (DİSK, 2003:14).Özellikle de ürün tanınmış bir marka ile markalanmış ise, ev eksenli olarak üretildiğini veya ev-eksenli üretilmiş kısımların da olduğunu bilmek mümkün değildir. Türkiye’de kadın emeği talebinde ciddi bir katılık varken,aynı zamanda kadınların bakım hizmetlerinde kullandıkları emek zamanını azaltacak politikalar yoktur. Bu nedenle, kadının karşılıksız emeğinin değerlendirilmesinin yolları aranmalı ve bu alanda politika üretilmesi gerekmektedir(Dedeoğlu, 2011:15).

“Stier ve Lewin-Epstein (2000)’den aktaran (Filiz, 2011: 92) göre, yarı zamanlı istihdam kadınların işgücüne katılımlarının en yaygın haline dönüşmüştür. Yarı zamanlı istihdamın varlığı bir yandan kadınların işgücüne katılımını artırırken aynı zamanda onların işgücü piyasasındaki fırsatlarını da sınırlamaktadır. Yarı zamanlı çalışan kadınlar ücret ve kariyer olasılığı açısından dezavantajlıdır. Stier ve Lewin-Epstein aynı çalışmalarında yapılan analiz göstermiştir ki; tam zamanlı istihdam ev işlerinde ve ev sorumluluklarında eşitliğe yardımcı olurken; yarı zamanlı istihdamın piyasa dışı (çalışmama) işlerden farkı bulunmamaktadır. Yarı zamanlı çalışan kadınların ücretli istihdamla meşgul olmaları ev içindeki görev ve sorumluluklarda geleneksel işbölümünü değiştirememektedir” Öte yandan ev işlerinin paylaşılmaması; çocuk, yaşlı ve hasta bakımının toplumsallaştırılmaması; kadınların çalışmaması gerektiğine ilişkin toplumsal kanaat ile çalışma koşulları, biçimleri, kadınlara yönelik ayrımcılık ve çalışan kadınların büyük çoğunluğunun ev işleriyle meşguliyetini sürdürmesinin de “ev işleriyle meşguliyet” yanıtının öne çıkmasında önemli etkenler olduğu belirtilebilir. Türkiye için Grafik 2’ye göre, kadının ütü yapması konusundaki algı- *ütü işi elektrik kontağından yangına uzanan bir dizi ev kazasında önemli bir risk grubu ev iş kapsamında*- yüksek oranda bir paylaşım ile % 84 ile kabul görürken;fatura ödeme becerisinde % 17 de- *en önemli riski faturanın ödenmemesi gibi düşük risk grubundaki faaliyet-* kalmakta, bu oran erkeklerde ise % 69.1 gibi yüksek bir oranda algıya işaret etmektedir.

Kadın işgücünün işgücü piyasasında yer almasına yönelik olarak yukarıda söz edilen olumsuzlukların yanında, özellikle ülkemizde kadın kimliğine yönelik “algı” ve bunun yönetim sorunları AB ülkelerine göre daha fazla görülmektedir. Grafik 3’da yer alan AB üyesi 27 ülke verisine göre, yarı zamanlı çalışmayı tercih etme nedeni (kadın işgücündeki oranı % 27,6)

ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakma olarak gösterilmekte olup, bu oran ülkemizde neredeyse 3 katı bir değere karşılık gelmektedir.



Grafik : 3

AB27 Yarı Zamanlı Çalışmanın Temel Nedenleri, (%), 2008

Kaynak: EUROSTAT (2009)

“Kadınlar çalışmamalıdır” yönündeki algının aslında, kadın ve erkek olarak bazı durumlarda örtüştüğü de görülmektedir. Bunu tamamlayan bir diğer algı göstergesi ise, “kadınlar çalışmamalıdır” diyenlerin gerekçeleridir. Tablo: 3’de bunların ayrıntıları yer almaktadır. TÜİK’in 2006 tarihli son Aile Yapısı Araştırması’na göre erkeklerin yüzde 23’ü, kadınların ise yüzde 10’u “kadınlar çalışmamalıdır” demektedir. Ancak, gerek erkekler gerekse kadınlar tarafından “çalışmamalıdır”ingerekçesi olarak verilen“kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” yorumu birbirine yakın oranlarda; kadınlar % 64,7, erkekler ise % 60,7 cinsiyete dayalı ve “dişil” işler tanımında birleşebilmektedir.

Tablo: 3

“Kadınlar Çalışmamalıdır” Diyenlerin Gerekçeleri

Kadının çalışmaması hakkında düşünceler	Kadın (%)	Erkek (%)
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırı	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Aile ve Yaşam İstatistikleri, Aile Yapısı Araştırması, 2006.

Yukarıda belirtilen kadına yönelik “cinsiyet-dişil işler algısının” ev işlerinin kadın tarafından “uzmanlık” alanı görülmesi dışında, daha başat olan çocuk sahibi kadının işgücüne

katılımının önündeki engel olarak görülen temel algı,“annelik” vasfı, da öne çıkmaktadır¹³. Dolayısıyla “dişil istihdam” süreci burada da ortaya çıkmaktadır. Bunun ile ilgili algı göstergeleri, TÜİK’in 2006 tarihli son Aile Yapısı Araştırması’na göre 0-5 yaş arası çocukların bakımının kimin tarafından yapıldığı Tablo: 4 de yer almaktadır.

Tablo :4
0-5 Yaş Arası Çocuk Bakımının Kimin Tarafından Yapıldığı

ANNESİ	92,1
Babası	0,5
Ablası	0,3
Anneannesi	1,5
Babaannesi	1,8
Yakın akraba	0,6
Bakıcı	1,5
Kreş ve Anaokulu	0,9
Diğer	1
TOPLAM	100

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Aile ve Yaşam İstatistikleri, Aile Yapısı Araştırması, 2006.

Tablo: 4’e göre 0-5 yaş arası çocukların bakımı, çok büyük oranda anneler tarafından yerine getirilmekte olup, bu oran yüzde 92,1’dir. 0-5 yaş arası çocukların bakımında “kreş veya anaokulu” yüzde 0,9 gibi çok düşük bir orana sahiptir. Kadınların işgücüne katılımının önündeki en büyük engellerden birini ev içi çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri teşkil etmektedir. Ancak bu engeli ortadan kaldırmaya yönelik herhangi bir etkin politika yoktur. Burada politikaların çalışma yaşamına yansımada gözlemlenen gecikmelerin önemli bir kaynağının kültürel ve cinsiyet üzerinde önemli bir ağırlığı olan yerleşik algının olduğu da görülmektedir.

Kadın istihdamı önündeki engellerden bir diğeri de, istihdam yapısının erkek egemen karakteri olmakla birlikte diğer engel de, kadınların aile içi bakım yükümlülükleridir. Yaşam koşullarının dayatması, “kadının yeri evidir”, “evi erkek geçindirir” gibi kültürel engelleri aşındırsa da, kadınların evden çıkıp çalışma hayatına dahil olmaları o kadar kolay değildir. Başta çocuk bakımı olmak üzere ev içindeki bakım yükümlülükleri, kadınların çalışması önündeki temel engel durumundadır. Eğitimli ve dolayısıyla gelir düzeyi yüksek işlerde çalışanlar, bakım hizmetlerini satın alarak bu yükümlülüklerinden kurtulabilirken, vasıfsız işlerde çalışan kadınlar için bu mümkün değildir. Eğer çevrede bakım hizmetlerinin devredilebileceği anne, kız kardeş, görümce vb. gibi “başka kadınlar” yoksa, kadınların çalışarak elde edeceği gelir, bu hizmetleri satın almanın maliyetiyle neredeyse aynıdır. Bu nedenle çoğu kadın için istemesine rağmen çalışmak üzere evden çıkmanın bir anlamı kalmamaktadır¹⁴.

Kırdan kente göç süreciyle birlikte, ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınların sayısının azaldığını, buna karşın kentlerde ücretli ya da yevmiyeli çalışanlara dönüştürülmesi sosyal güvenlik reformları bağlamında değerlendirilmiştir (Buğra, 2012:47-67). Bu dönüşüme karşın

sosyal güvenlik açısından değişen çok fazla şey olmamıştır. Bu noktada, kadınların aile içi geleneksel rollerinin korunması ve bakım hizmetlerinden birinci derece sorumlusu olarak görülmelerinin, küreselleşen dünya ve küreselleşen piyasalar söylemi doğrultusunda, emek süreçlerindeki esnekleşme, güvencesizleşme yönünde olmaktadır. Türkiye'nin neoliberal politikalar çerçevesinde izlediği kalkınma stratejisinin düzgün işlerde istihdam yaratma potansiyeli zayıf kalmıştır ve işgücü piyasasına katılabilen az sayıda kadının önemli bir kısmı güvencesiz, eğreti işlerde çalışmaktadır (Toksöz, 2012:123).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15. Maddesinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, işveren tarafından 1 yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve emzirilebilmesi için bir "emzirme odası"nın kurulması ve yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-6 yaş arası çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için yurt kurulması ve yurt içinde anaokulu açılması zorunluluğu getirilmektedir. Türkiye'de işyerlerinin kaçında emzirme odası, çocuk yurdu ya da kreş olduğuna dair net bir veri yoktur. Ancak TÜİK'in 2006 yılı Aile Yapısı Araştırması verilerine göre; Türkiye'de 100 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, toplam ücretli istihdamın ancak yüzde 29'u istihdam edilmektedir. Yani 100 ve daha fazla kadın işçi çalıştırılması bir yana, 100'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin istihdamdaki payı bile yüzde 29 gibi düşük bir orana denk gelmektedir. 100 ve/veya 150'den fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinin toplam içindeki payının son derece düşük olduğunu ve Türkiye'de çok sınırlı bir kadın çalışan kitlesinin bu olanaktan yararlanabildiği söylenebilir. İşyerlerinde çocuk bakım olanakları olmadığı gibi, yerleşim yerleri ölçeğinde de kamu tarafından bu hizmetin verilmemesinin yanı sıra çalışan nüfusun büyük bölümü özel kreş veya anaokulu masraflarını karşılamak olanağından yoksundur (Sosyal-İş Sendikası, DİSK, 2010:20). Burada örtük bir şekilde kadın işgücünün kayıt dışında tutularak çalışmasının sosyal hak kazanımlarının ne şekillerde önlenildiği de görülebilmektedir¹⁵.

Kadınların genellikle erkeklerden daha düşük ücret aldığı, işyerlerinin büyük çoğunluğunda çocuk bakım tesislerinin olmadığı, çalışan nüfusun büyük çoğunluğunun özel kreş veya anaokulu masrafını karşılayacak gücünün olmadığı, toplumda çocuk bakımının genellikle annenin görevi olarak düşünöldüğü göz önünde bulundurulduğunda, haneye gelir getirecek kişi olarak daha yüksek ücret elde etme olanağı olan erkeklerin tercih edildiği, kadınların ise çocuk bakımı ile yükümlü sayıldığı söylenebilir. İşyeri ölçeğinde ve yerleşim mekanı ölçeğinde çocuk bakımının ücretsiz sağlandığı tesisler kurulmadığı takdirde bu durumun değişmesi zor görünmektedir (Sosyal-İş Sendikası, DİSK, 2010).

Mevcut Ekonomik ve Finansal Krizlerin etkileri içinde ihmal edilen bir konu bakım hizmetlerindeki kriz etkisidir. "Bakım hizmetlerindeki kriz" mevcut finansal ve ekonomik krizden uzun zaman önce ortaya çıkmıştır. Bir toplumun çocukları, yaşlıları ve hastalarına hükümet, piyasa, toplum(hizmet) ve hanenin sağladığı bakım hizmetleri arasındaki dengenin sonucudur. Yerleşen küreselleşme eğilimleri ile sosyal hizmetlerin artan özelleşmesi ve bununla ilgili masraflara bağlı olarak geçtiğimiz bu hizmetlerin son 25 yıldır bakımla ilgili yükün sürekli olarak haneye ve hane içinde kadınlara kaydığı görölmektedir. Hükümetler bakım ekonomisindeki rollerini azaltmayı sürdürdükçe-burada önemli bir destek uygulama ailelere yapılan bakım hizmetleri için maddi ödemeler- krizden etkilenen aile ve bireyler bakım hizmetlerini piyasadan satın almada toplumsal değer yargısı nedeniyle de gittikçe daha fazla zorlanmaktadırlar.Daha da fazla bakım işi eve ve kadınların omuzlarına taşındıkça kadınlar orantısız bir yükü sırtlanmak zorunda kalmaktadır (Bakker, 2009).

Ülkemizde kültürel unsurlarında etkisiyle yaşlı bakımının, özellikle ebeveynlerin ve engelli aile üyelerine annenin veya aile içinde bakımının tercih edilmesi nedeniyle kadınlar işgücü piyasasına girememektedir. Özellikle ülkemizde yasal düzenlemelerle 2006 yılından bu yana bu özellikteki ailelere aylık ödeme yapılmasına karşın ailelerin dışarıdan bu hizmeti satın alma oranı hala istenilen düzeylerde değildir. Bu tanımlı algı da bizlere kadının “ev işgücü” olmasındaki yatkınlıkları gösterebilmektedir¹⁶.

Ülkemizde kadın işgücünün ortalama eğitim düzeyi düşüktür ve bu durum önemli bir sorundur. Çünkü eğitim seviyesi düşük kadınlar genelde katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Ücretlerin düşük olması ise kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır (DPT, 2006a). Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasının toplum tarafından kabul görmesini sağlamaktadır. Bütün bunlar kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Tokgöz, 2007).

Genel istatistikî bir karşılaştırma yapmak gerekirse: Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizdeki kadın istihdam oranı son derece düşüktür. Ülkemizde 2008 yılında 15 yaş üstü kadınların istihdam oranı yüzde 21,6 iken 27 Üyeli Avrupa Birliği (AB27)'nde 15 yaş üstü nüfusta yüzde 46,6, 15-64 yaş arası nüfusta ise yüzde 59,1'dir (EUROSTAT,2012).Bu veriler de göstermektedir ki, ülkemizde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bunun üzerinde şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde, kadınlar giderek daha az ve çok hareketli ancak bir o kadar da güvencesiz statüde işgücü piyasasında yer almaktalar. Her ne kadar yasalarla yasaklanmış olsa da, istihdamda cinsiyete dayalı bir ayrışma söz konusudur.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi'nde¹⁷ belirlendiği üzere; AB üye ülkeleri 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını yüzde 60'lara çıkarmayı hedeflerken; Türkiye'de Lizbon Stratejisi'nde belirlenen hedefin oldukça gerisinde kalan bu oran, ülkemizde kadın istihdamı sorununu genel istihdam ve işsizlik sorunundan ayrı düşünmenin ve çözüm önerileri geliştirmenin mümkün olamayacağını, kadın istihdamı konusunun istihdam politikalarının merkezinde yer alması gerektiğini göstermektedir (Laursen, 2012, Piris, 2010).

İstihdam kapsamı içinde önemli bir tartışma konusu da güvenceli-korunmalı istihdam olmaktadır. Özellikle kriz koşullarında ve kadın istihdamı başlığında bu yapılanma daha da öne çıkmaktadır. Buna göre; aşağıdaki Tablo5 ve Tablo 6'da görüldüğü gibi; istihdam önemli olduğu kadar, istihdamın hangi koşullarda olduğu da önemlidir. “Korunmasız istihdam” kavramı, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçileri gibi genellikle resmi iş düzenlemelerinden ve dolayısıyla sosyal güvenlik ve etkin sosyal diyalog mekanizmalarından yoksun biçimde çalışan, yetersiz gelir elde eden, temel işçi haklarından yoksun olan istihdamı ifade etmektedir. Tablo: 5'de Dünya Ölçeğinde İstihdam İçinde Korunmasız İstihdam Edilenlerin Oranları'nda görüldüğü gibi, 2005-2009 arası -son küresel krizi de içine alan- erkeklerde % 49.3'ü korunmasız istihdam koşulları içinde iken; kadınlarda bu oran % 52.4 civarında gerçekleşmiştir. İstihdam edilen kadınlar içinde korunmasız istihdam kapsamında olanların oranı erkeklerden daha yüksek seyretmektedir.

Tablo: 5

Dünya Ölçeğinde İstihdam İçinde Korunmasız İstihdam Edilenlerin Oranı ,(%)

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009
KADIN	53,2	52,7	52,6	51,3	52,3
ERKEK	50	49,6	49,3	48,3	49,4
Toplam	51,3	50,8	50,6	49,5	50,6

Kaynak: ILO, Global Employment Trends for Women çalışmalarından derlenmiştir.

Türkiye’de buna tekabül eden oranlar Tablo: 6’da görülmektedir. Kadınlar için sosyal güvenliğe kayıtlı olmayanlar % 58’i ifade ederken, erkeklerde % 38, ücretliler içindeki kayıtsızlık oranı ise kadın ve erkekte birbirlerine yakın olarak % 26-27 civarındadır¹⁸.

Tablo: 6

Türkiye de Esas İşi Nedeniyle Sosyal Güvenliğe Kayıtlı Olmayanlar,(%)

Yıllar	Sosyal Güvenliğe Kayıtlı Olmayanlar		Ücretliler içinde Kayıtsızlar	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1989	83	48	27	27
1999	75	43	25	28
2008	58	38	27	26
2009	58	38	27	26

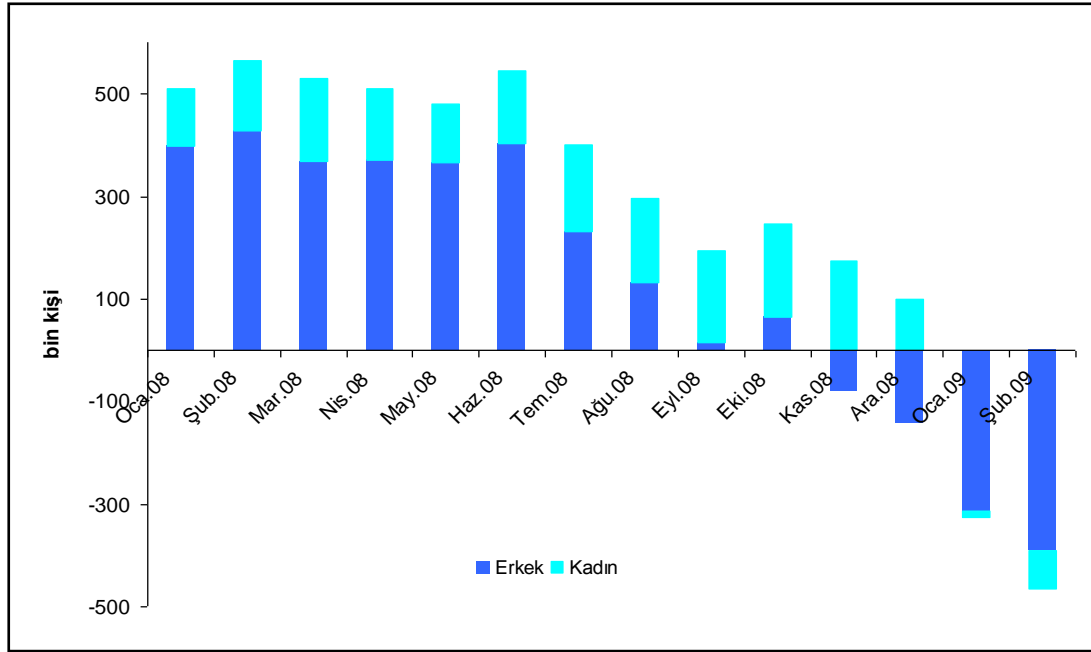
Kaynak:TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

Kriz döneminde işgücü piyasasını doğrudan etkileyen etkilerden biri olan Ek Çalışan etkisi, özellikle Türkiye gibi çalışabilir nüfusun içinde düşük kadın katılım oranına sahip ülkelerde çok kuvvetli görülmektedir. TÜİK verilerine göre, kadın katılımında kriz yıllarının önünden, 2008 yılının ortasından 2012 yılının ortasına kadar, gözlemlenen artışın bir kısmının ek çalışan etkisi olduğu görülmektedir¹⁹.

Türkiye’de kadınların kriz koşullarında işgücüne katılımlarında erkek nüfusa göreceli olarak daha iyi kıpırdanma gözükmesine ve kadın işgücünün katılım oranında yavaş da olsa yükselmeler gözlenmesine rağmen, aradaki uçurum kriz sonrası durumda bile kapanmamaktadır. 2012 TÜİK verilerinde²⁰ cinsiyete göre işgücüne katılım oranları arasındaki çarpıklıkta kadın-erkek arasındaki oransal fark 2.5 katına yaklaşmaktadır. Ülkemizde sadece her dört kadından biri işgücü piyasasına katılmakta ve bu oranda büyük oranda krize yönelik düzenlemelerin olumlu etkisi görülmektedir. AB üyesi 27 ülke için bu oran % 60 lara ulaşmaktadır.

Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işlerdir. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmamaktadır. Rakamların çarpıcılığı sorununun sadece ekonomik terimlerle irdelenmesi gereken bir konu olmaktan öte; toplumsal, kültürel ve siyasal perspektifte de ele alınması gerektiğini göstermektedir

Kriz koşullarının genel olarak istihdama etkisi “işsize çıkma” nedeniyle negatif olmakla birlikte, özellikle başta ücretli erkek istihdamı, arkasından da ücretli kadın istihdamında azalmalar görülmektedir. Kriz dönemindeki bu etki Grafik: 3’de görülmektedir.



Grafik : 3

Krizin İstihdama-ücretli ve yevmiyeli çalışanlar- Etkisi (yıllık değişim)

Kaynak: Gürsel, (2009:9).

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamındaki yerine ilişkin genel seyri; beklenen ama sıkıntılı bir yapıda gelişmektedir. Bu anlamda kriz olgusunda pratik ve stratejik toplumsal cinsiyet çıkarlarının²¹ kadın üzerinden ve işgücü piyasasında önemli etkiler göstermektedir. Özellikle, önemli olan birincil etkilerin ekonomik unsurlardan kaynaklandığı belirtilse de asıl olgunun toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sosyal adaletsizliğin boyutlarını bir arada düşündüğümüzde, kadınların çalışma yaşamındaki yeri, bu eşitsizliklerin kesişerek birbirini pekiştirdiği, beslediği görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olması Türkiye’nin istihdam alanındaki en önemli sorunlarından birisidir. Bu sorun, ülkemizin sahip olduğu beşeri sermaye kaynağından yeterince yararlanılmamasına; ulusal kalkınmanın sağlanmasını ve kapsayıcı ve eşitlikçi bir işgücü piyasasının yaratılmasını engellemekte, genel işgücüne katılım ve istihdam oranının düşük düzeylerde olmasına neden olmaktadır.

SONUÇ

Ekonomik krizler, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler, yoğun işsizlik çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini ve istihdam politikalarının buna göre biçimlenmesine yol açmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki işgücüne katılma oranındaki farklılığın en temel sebeplerinden birisi cinsiyete dayalı işbölümlerinin yansımalarıdır. Kentlerde kadınlar ev kadını statüsünde işgücü dışında tutulurken, kırsal kesimde kadınlar ücretsiz aile işçisi statüsünde işgücüne dâhil edilmektedir. Esnek üretim biçimi, geleneksel olarak işgücü piyasasıyla esnek bir ilişki içinde bulunan, emeği aile bütçesine katkı anlayışı ile ikincilleştirilen kadın işgücünü ön plana çıkarmıştır. Kadın çocuk doğurması nedeniyle belirli bir işbölümünü üstlenmiş bulunmakta ve bu işbölümü bugün gelişmiş ülkelerde de geçerliliğini korumakta olup, kadının ücretli istihdama katılımını büyük ölçüde şekillendirmektedir. Bu durum, kentte kadının işgücüne katılım oranının, kırsal kesime göre daha düşük olmasını da açıklamaktadır.

Son yıllarda kırdan kente göç bu anlamda işgücüne katılma oranını etkilediği gibi, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, vasıfsız işçi olması nedeniyle kentte istihdama katılamaması da kadının işgücüne katılma oranını azaltan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum bir yandan kadının işgücüne katılım oranını azaltırken, bir yandan da kadının düşük karşılığı olan işlerde, mevsimlik tarım işlerinde ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasında etkili olmaktadır. Kreş, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması, kadınların düşük ücretli bir işte çalışmaktansa, evde bu faaliyetleri yapmalarına neden olmakta, bu durum işgücüne katılım oranlarında negatif bir etki yaratmaktadır.

Türkiye’de kadınların kentsel alanlarda çalışma yaşamına katılımları erkeklere göre sınırlı kalmakta, daha çok enformel veya düşük ücretli kadın işi olarak adlandırılan işlerde çalışmaktadırlar. Etkin ve iyi işleyen bir işgücü piyasası mekanizması kurumların etkinleştirilmesi ile yakından ilgili olmaktadır. Kadınlarda işsizlik nedenlerinin en önemlisi %65’lik payla, “ev işleri ile meşgul olmak”tır. Bu durum, “kadınların evli olmaları, çocuk sahibi olmaları ve bu nedenlere bağlı olarak ev içinde evin işleriyle uğraşmasının kendilerine rol olarak biçilmiş olması nedeniyle işgücüne katılamadıkları” **dişil istihdam** şeklindeki savımızı doğrulamaktadır. İşgücüne dahil olmayan kadınların %69’unu evli kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum, eş-anne olma gibi rollerin etkisiyle, evli kadınların evli olmayan kadınlardan ya da çocuk sahibi kadınların çocuk sahibi olmayan kadınlardan daha fazla oranda işgücü piyasasından uzaklaştığı gerçeğini ortaya koymaktadır.

Kadın işgücüne özellikle kriz dönemlerin ve katılım oranının artırılmasına yönelik politika tasarımlarında esnek çalışma biçimleri ile kadınlar iş hayatına daha fazla yönelmekte ve çalışırken eş olma ve/veya annelik görevini de daha iyi yerine getirebildikleri belirtilmektedir. Ancak özellikle kadın işgücünün esnek işkollarına yönelmesi ile güvencesiz istihdam olgusu ile daha yoğun karşılaştığı da görülmektedir. Esnek çalışma türleri kadınların yanı sıra, emekliler, öğrenciler, engelliler, geçinebilmek için ikinci bir mesleği icra etmek zorunda kalan kişilerce de benimsenmektedir. Bu nedenle, bu çalışma şekilleri işçi, işveren ve devlet tarafından teşvik edilmeli, bunun yoğun tercih edildiği iş kolları yakından takip edilmelidir.

İstihdam politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı tam olarak yansıtılmalı, kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılmasında esnek çalışma biçimlerinin, özellikle yarı zamanlı çalışmanın kadının ekonomik ve aile içi statüsüne etkisi tam olarak değerlendirilmelidir. Bu noktada esnek çalışma biçimleri kadına özgü işler olarak görülüp,

yalnızca kadın işgücüne yönelik düşünülmemeli, kadına yönelik “dişil” işgücü tanımı dışına çıkılmalıdır. Kadınlar için zorunlu bir tercih olmaması için de diğer destek mekanizmaları ile desteklenmeli (hasta, yaşlı, engelli ve özellikle çocuk bakım hizmetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılarak erişilebilir kılınması, söz konusu bakım hizmetlerinin özellikle de çocuk bakımının kamu, özel sektör, çalışanlar ve sivil toplum kuruluşları tarafından sorumluluk alınarak kurumsal mekanizmalar aracılığıyla sunulması, ebeveyn izninin kadın-erkek arasında dönüşümlü kullanılması ve erkeklerin bu konuda teşvik edilmesi) ve kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmalarının, eşit bir şekilde yer almalarının ve işgücü piyasasında kalmalarının sağlanması için ev içi işler ve çocuk bakımı konusunda erkeklerin kadınlarla eşit sorumluluk alması sağlanmalıdır.

Türkiye’de hala çalışma yaşamındaki dört kadından biri işgücüne katılmakta, işgücüne katılan kadınların yüzde 14’ü işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmakta, cinsiyete dayalı işbölümü devam etmekte, kadınların çoğu sosyal güvence ve iş güvencesinden yoksun biçimde çalışmaktadır. Türkiye’de erkek egemen toplumsal yapının hala büyük ölçüde belirleyici olduğu dikkate alındığında ve son küresel krizde görüldüğü üzere, işgücünün dışına itilen kadınların işgücüne katılım eğilimi, yaygın ve yoğun bir işsizlik, nitelik gerektirmeyen işlere ve korunmasız istihdama yönelim, ağır çalışma koşulları ve düşük ücretlere talim etme gibi sorunları da beraberinde getirmektedir.

Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamın cinsiyete göre dağılımı işgücü piyasasının arz ve talep koşulları ve makroekonomik politikalar dışında aile yapıları, kamusal alan ve devletin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik perspektifi ve politikalarıyla yakın ilişkili olup, iç içe geçmişlik söz konusudur. Dolayısıyla bu sorulara cevap aramak ve buna yönelik değerlendirmelerde bulunmak “kadına yönelik algı” üzerine odaklanılmasını, sosyal politika ve refah devleti uygulama araçlarının kadın emeğinin ev içi emek değerini yansıtacak şekilde yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmaktadır.

Sonuç olarak, istihdam ve işsizlik olguları özellikle de toplumsal cinsiyet algısı ile birlikte ele alındığında ülkeler açısından hem içsel, hem de dışsal çok çeşitli faktörün etkisi altındadır. Ayrıca faktörlerin etki dereceleri, farklı değişkenlere bağlı olarak değişmekte ve birbirine benzemeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. AB’de esnek çalışma biçimlerinin güvenceli esneklik kapsamında uygulanması teşvik edilmekte, AB’nin temel belgelerinde güvenceli esneklik kavramı öncelikli konular arasında yer almaktadır. Günümüzde sadece çalışma hayatının istihdam yapısı bakımından değil işgücü piyasasının kadın ve erkek arasında daha adil bir şekilde paylaşılması, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekler şekilde yapılması ve uygulanması gerekmektedir.

SON NOTLAR

¹Kriz, çalışmanın kapsamı dikkate alınarak sınırlı ve özet olarak yer almaktadır.

² Burada bahsedilen süreçler, 2007 yılında ABD ekonomisinde baş gösteren ve sonradan yayılan küresel krizin oluşum ve gelişim aşamalarının da başat unsurlarıdır.

³ İnsana yakışır iş/ düzgün iş; ILO'ya göre çalışma hayatında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan, üretken iş olarak tanımlanmaktadır. Çalışmanın bütününde bu ön kabul geçerlidir. Ayrıca, Descent work kavramı; işverenler tarafından “düzgün iş”, hükümet tarafından “saygın iş”, işçi sendikaları tarafından “insana yakışır iş, herkes için insana yakışır iş”, insan onuruna yakışır iş” olarak da kullanılmakta , çevrilmektedir.

⁴ Konuyla ilgili detaylı kavramsal kaynak olarak, (Schweitzer and Smith, 1974: 249-260)ve (Lundberg, 1985: 11-37) bakılabilir.

⁵ Esneklik ve çalışma hayatının etkileri konusunda amprik ülke örneklerinin yer aldığı çalışma; Zeytinoglu, I.U. (2005), “Acknowledgements” In Zeytinoglu, I.U. (ed.), *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*. Geneva: IIRA/ILO.

⁶ Bu süreçte, Fordist üretim biçiminin olmazsa olmazları olan standartlaşma ile ölçek ekonomisinin dışına çıkılmış, talep edilen emek miktarı azalmış, üretimin denetimi; makine operatörlerinden kalifiye teknisyenlere kaymış ve firma içinde esnek çalışma grupları oluşmuştur.

⁷ Türkiye’de çalışma hayatında esneklik uygulamalarıyla ilgili olarak özellikle sendikalar olumsuz görüş bildirmekle birlikte esnekliğin, ülke koşulları nedeniyle, çalışma hayatındaki ilişkiler ve sosyal politikalar açısından çalışanlar aleyhine sonuçlar getireceği ön yargısı bulunmaktadır. Bu durum Avrupa ülkelerinde de benzer kaygılar da olsa farklı boyutlarda görülmektedir.

⁸ Konunun çeşitli görüşlerin yer aldığı Dedeoğlu ve Elveren (2012) başlıklı çalışmada ayrıntılarıyla ele alındığı görülebilir. Bu tartışmalar esas olarak Neo liberal politikalar ve sosyal politikalar, refah- sosyal devlet konu başlıklarında ele alınmaktadır.

⁹ Dünya işgücündeki değişimi, kapitalist gelişmişlik bakımından ülkelerin bildiğimiz sınıflandırılmasını üçüncü dünya ayrımını, uluslararası işgücü piyasalarına uyarlamaktadır. Bu ise, tüm ülkelerdeki işgücü piyasalarının birbirine benzeşmesi yanında gelişmiş ülkelerde işgücünün marjinalleşmesidir. Kadın işgücünün buharlaşması ve üçüncü dünyalaşma ve enformel kesimin çok yaygınlaştığı ülke örneğinin verildiği Meksika dikkat çekici bir kavramlaşmayı da temsil etmektedir. Burada özellikle Meksika’ya atıfla Meksikalaşma olarak aktarmakta olup, özellikle kadın işgücü ve göçmenlerin merdiven altı atölyelerde çok kötü koşullarda çalışmaları ve bunların bu atölyelerde çalışmalarını sağlayacak vasıfsızlık kazandırılması, sendikasılaştırılması süreci ifade edilmektedir. Ayrıntılar için. Ronaldo Munck(2003), “Emeğin Yeni Dünyası” çalışmasına bakılabilir.

¹⁰“Cam tavan” 1970’ li yıllarda ABD de ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır .

¹¹ Ülkemizde 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile esnek çalışma biçimlerine yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

¹² Veriler TÜİK, işgücü istatistikleri dairesi ve sosyal sektörler ve araştırmalar daire başkanlıklarından 2011 yılı sonu itibarıyla makalenin yazımı sırasında talep edilerek, satın alınan veri setinden toparlanmıştır.

¹³Kamu ve özel sektör çalışanları arasında eşit; izin kullanılacağı zaman dilimi tercihi açısından esnek; ailevi sorumlulukların paylaşımı noktasında adil ve devredilemez bireysel bir hak olarak ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir. Türkiye’de kadın istihdamının artırılması ve çocuk refahının yükseltilmesi ile sosyal güvenlik sisteminin kapsamının genişletilmesi noktasında ebeveyn izni etkili bir sosyal devlet uygulamasıdır. Bu uygulamanın tüm işgücünü kapsayabilmesi için esnek çalışanların da ebeveyn izni hakkında faydalanmaları gerekmektedir.

¹⁴ İşveren açısından, herhangi bir işyerinde işçi istihdam etmeye kıyasla çok az yükümlülük ve maliyet doğuran çalışan açısından ise hiçbir hak ve güvence doğurmayan “eve iş verme” uygulamasının tam da bu noktada yaygınlaştırılabildiğini belirtmek mümkündür.

¹⁵ Çalışma hayatının kadın işgücüne yönelik düzenlemelerinde ülkemizin, uluslararası sözleşmelere taraf olup onayladığı “Temel İnsan Hakları ve Kadın İstihdamını Doğrudan veya Dolaylı Etkileyen ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları” listesinde Sözleşme 156 No’lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ILO 1981 kabul tarihine karşın Türkiye onaylamadı. Ayrıca, Sözleşme 177 No’lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi- 184 No’lu Ev-eksenli Çalışma Tavsiye Kararı, ILO tarafından 1996 yılında edilmesine karşın, Türkiye tarafından hala onaylanmamıştır. Bu sözleşmeler kadın işgücünün en önemli insana yakışır iş ve güvenceli iş tanımını destekler düzenlemelerdir. Ayrıntılı bilgi için ILO web sayfasından <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.html>, bakılabilir.

¹⁶ Bu makalenin yazıldığı dönemde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kadın istihdama katılımını arttırmak amacıyla “esnek çalışma” biçimleriyle ilgili olarak, Çalışma Bakanlığı ile birlikte kadın işgücü lehine sosyal politikaların yeniden düzenlenmesiyle ilgili kapsamlı çalışmalar sürdürülmekte idi.

¹⁷ Lizbon Stratejisi; Avrupa Konseyi’nin 23-24 Mart 2000 tarihinde yaptığı zirve sonrasında ortaya konulan bir büyüme istihdam stratejisidir.. Bu düzenlemeler 2005 yılında revize edilerek hedefler ve öncelikler kuvvetlendirilerek , üye ülkelerin ulusal reform programları hazırlamaları karara bağlanmıştır.

¹⁸ Türkiye için işgücü istatistiklerinin türetilmesi ve kayıt altına alınarak sağlıklı veri temininde önemli bir aşamada bulunmamıza rağmen, istihdamın çeşitli kriterlere göre dağılımlarında; detaylandırılması ve bunun sürekliliğinin sağlanması hala tam istenilen noktaya ulaşamadığından, bazı olguları kapsamlı değerlendirmede çeşitli sorunlar yaşanmaktadır.

¹⁹ Uysal, G. 2012, Araştırma Notu 12/137. Erişim www.betam.bahcesehir.edu.tr 14.12.2012

²⁰ TÜİK, 2012, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

²¹ Pratik çıkarlar, kadınların günlük yaşam ihtiyaçları olarak tanımlanabilir; yaşam koşulları, sağlık-bakım hizmetleri, istihdam vb. gibi. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü değıştirmezler ya da kadınların özgürleşmesi gibi hedefleri yoktur. Stratejik çıkarlar ise, cinsiyetçi işbölümünü yok etmek, ev içi hizmetlerdeki ve çocuk bakımındaki rollerini değıştirerek kadınların özgürleşmesi için eşitliğin sağlanmasını ifade eder (Dedeoğlu, 2011:89).

KAYNAKÇA

- AKKAYA, Y., ÇETİK, M. (1999), Türkiye’de Endüstri İlişkileri, İstanbul, FriedrichEbert Vakfı Yayınları, 1.
- BAKIR, O. ve AKDOĞAN, D. (2009), “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383.
- BAKKER I. (2009) “The Global Financial Crisis and Care: Context and Gender Aware Responses,” WIDE, “Report ofthe WIDE Annual Conference 2009.
- BUĞRA, A.,(2012), “ Türkiye’nin Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakarlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma”, Saniye Dedeoğlu ve A.Y., Elveren (Ed.), Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, s.47-69, İletişim Yayınları, no. 1816, İstanbul.
- BLUNDELLR., HAM J. And MEGHIR C., (1998), “Unemployment, Discouraged Workers and Female Labour Supply”, *Research in Economics* 52, p. 103–131
- DEDEOĞLU, Saniye, (2004), “Dünya Ekonomisi ve Hayatta Kalmanın Feminizasyonu: Toplumsal Cinsiyet”, (Ed.) Saniye Dedeoğlu ve Turhan Subasat, Toplumsal Cinsiyet, Kalkınma ve Küreselleşme, İstanbul, Bağlam Yayınları, s.92- 95.
- DEDEOĞLU, S., (2011), Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı,Kadın Emegi Konferansı, TEPAV-ODTÜ Kadın Çalışmaları, 3 Mayıs 2011, Ankara
- DEDEOĞLU,S. ve ELVEREN, A. Y. (Ed.), (2012), Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, İletişim Yayınları, no.1816, İstanbul.
- DİSK, Birleşik Metal-İş Sendikası, (2003), Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri. İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.
- DPT, (2006), Dokuzuncu Kalkınma Planı: 2007-2013, DPT, Ankara
- DPT, (2006a), İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu. DPT Yayınları, .Ankara.
- ECEVİT, Y.(2012), “Türkiye’de Sosyal Politika Çalışmalarının Toplumsal Cinsiyet Açısıyla Gelişimi”, Saniye Dedeoğlu ve A.Y., Elveren (Ed.), Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın,s.11-26, İletişim Yayınları, no. 1816, İstanbul.
- ERAYDIN, A., ERENDİL, A., vd. (1999), Yeni Üretim Biçimleri Ve Kadın Emegi: Dış Pazara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri Ve Kadın İş Gücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri, T.C. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara,
- EUROSTAT,(2012),http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- EUROSTAT,(2009),http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

FİLİZ, Y.(2011), Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara

GÜRSEL, S.,(2009),Küresel Ekonomik Kriz ve Türkiye Ekonomisinin Geleceği, Uluslararası İktisatçılar Zirvesi, İstanbul, 22 Mayıs 2009.

HUDSON Ray , (1997), “ Regional Futures: Industrial Restructuring”, New High Volume Production Concepts and Spatial Development Strategies in the New Europe, *Regional Studies*, 31:5, p. 467-478.

KING, R. ve SWEETMAN C.(2009) ,Gender Perspectives on the Global Economic Crisis, OXFAM.

KORAY, M. (2005), Sosyal Politika(3. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

KARADENİZ, O.,(2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”,*Çalışma ve Toplum*, 2011/2, s.83-127.

ONGAN N. T. (2005), Ekonomik Krizlerin Emek Piyasalarına Etkiler, DİSK-Birleşik Metal -İş Yayınları, İstanbul.

ILO, Global Employment Trends for Women. Geneva: International, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>

ILO, (2004), <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>, Erişim Tarihi, 15.11.2012).

ILO, (2007). *Equality at work: Tackling the challenges*, Report Of The Director-General, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration, on Fundamental Principles and Rights at Work,International Labour Conference, 96th Session 2007, Report I (B), Geneva:International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf., Erişim Tarihi: 12.09.2012.

ILO, (2008), Global Employment Trends

ILO (2010), Global Employment Trends.

LAURSEN, F.,(2012),The Eu's Lisbon Treaty: Institutional Choices and Implementation, Ashgate Publishing, England.

LUNDBERG, S., (1985) “The Added Worker Effect”, *Journal of Labor Economics* Vol. 3, No. 1, Jan., 1985 , Page 11-37.

METİN Ş. (2011), Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu:Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara

MUNCK, R.,(2003), Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma.Mahmut Tekçe (çev.). İstanbul: Kitap Yayınevi.

TOKSÖZ G. (2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu,ILO Ankara.

TOKSÖZ, G. ve MAKAL, A.,(2012), Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği, Ankara, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.

TOKSÖZ, G.,(2012), “Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği” Saniye Dedeoğlu ve A.Y., Elveren (Ed.), Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın,s.103-126, İletişim Yayınları, no. 1816, İstanbul.

TİSK. (1999). Çalışma Hayatında Esneklik. Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No: 190

TÜİK, (2011), İstatistiklerle Kadın,www.tuik.gov.tr.

TÜİK, (2009) , Aile Yapısı Araştırması, Ankara. 2006. Mart 2009. www.tuik.gov.tr.

UYSAL, G.,(2012), Çalışan Kadın Sayısı Artıyor, BETAM, Araştırma Notu 12/137.Erişim www.betam.bahcesehir.edu.tr 14.12.2012

RAABER, N.,(2010),The Impact of the Crisis on Women:Main Trends across Regions, <http://www.awid.org/Media/Files/IDeA-Brief11.pdf> ,Erişim Tarihi 12.09. 2012)

SCHWEITZER , O.,S. RALPH E. SMITH,R.,E., (1974), “ The Persistence of the Discouraged Worker Effect”, Industrial and Labor Relations Review Vol. 27, No. 2, Jan., 1974 Page 249 - 260.

SELAMOĞLU, A.,(2002), “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (4) 2002/2: 33-63

STIER, H. L., and EPSTEIN, N. (2000), “ Women’s part time employment and gender inequality in the family” , Journal of Family Issues, 21 (3), 390-410.

STREECK, W., (2009), Flexible Employment, Flexible Families, and the Socialization of Reproduction, MPIfG Working Paper 09/13. Erişim Tarihi <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp09-13.pdf>

SOSYAL –İŞ SENDİKASI, DİSK, (2010),“8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve dünyada kadın emeği ve istihdamı raporu” DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=29650 (Erişim 12 .01.2011).

PIRIS, J.C.,(2010).The Lisbon Treaty: A Legal and Political Analysis, Cambridge University Press, Cambridge.

YAVUZ, , A. (1995). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. Filiz Kitabevi, İstanbul.

ZENGİNGÖNÜL, O. (2003), “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (4), 157-171.

