

I.Ü. İktisat Fakültesi
Maliye Araştırma Merkezi Konferansları
Prof. Dr. Memduh YAŞA'ya Armağan

OECD ÜLKELERİNDE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAM SORUNLARI

Prof. Dr. Nusret EKİN
I.Ü. İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü Öğretim Üyesi

I. GİRİŞ

Kadın istihdamındaki gelişmeler iktisadi, sosyal, teknolojik, hatta yasal boyutlarıyla çok ilginç bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Burada temel yaklaşım yakın gelecekte OECD ülkelerinde emek piyasalarında ne gibi yapısal değişmelerin olacağını belirlemek ve bu değişmelerle uyumlu ve bu gelişmelerin ortaya çıkaracağı istihdam fırsatlarından hangi stratejilerin takibiyle kadınların yararlanabileceğini ortaya çıkarmaktır. Hiç kuşkusuz "kadın sorunu" nun çözümünde kadının ücretli istihdam yoluyla iktisadi özgürlüğe kavuşturulması en önemli ve temel yaklaşımı oluşturmaktadır.

Günümüz Dünya'sının daha halâ önemli bir kısmında kadın "çok sayıda çocuk doğurmak, tarımda ücretsiz aile yardımcısı olarak çalışmak ve dayak yemek" gibi utanç verici bir kaderi paylaşmak zorunda kalmıştır veya o birçok hallerde "evinde kocasının eşi, çocuklarının annesi" olan "ev kadınıdır."

Çalışan kadınlar açısından uzun devreli gelişmelere baktığımız zaman, kadının "geleneksel sektörde" "ücretsiz aile işçiliği"nden bu sektördeki hızlı küçülmelere paralel olarak sanayi sektöründe ucuz işçiliğe, daha sonra da hizmet sektörlerinde erkeklere nazaran daha düşük ücret ödenen meslek ve iş kollarına geçtiğini görüyoruz.

Aslında kadın işgücündeki değişmeler, büyük ölçüde tüm üretim sistemindeki değişmeleri yansıtmaktadır. Gerçekten, XIX. asırda hemen bütün Batı ekonomilerinde sanayileşme süreci tekstil sanayii ile başladığından, kadın işçiler ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kesimini oluşturmuştur. Asrın sonunda metalurji, araba, kimya, v.b. diğer sanayi sektörlerindeki gelişmeler, çok az kadın işgücü kullanmıştır. Böylece, XX. asrın yaralarına ka-

dar erkek "ücretli işçiler" artarken, kadın katılma oranları nispeten durgun kalmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise, hizmet ve kamu sektörlerinin büyümesi, kadın işgücü oranlarını yükseltmiştir. Son yıllarda, bu artış dahada hızlanmıştır. Elektronik gibi yeni endüstrileri, yeni iş ve üretim organizasyonu metodları ve üretim süreçleri, tüm bu gelişmelere önemli katkılarda bulunmuştur.

Gerçekten "ekonomilerin üçüncü sektöre döneşmesi" ile, özellikle evli kadınların işgücüne daha yüksek oranda katılması kadın işgücünü hızla büyütüştür. Sonuçta OECD'nin Avrupa Ülkelerinde 1975 yılında % 46 olan kadınların işgücüne katılma oranı, 1988'de % 50'lere çıkmıştır. Bu oranların Avrupa-dışı OECD ülkelerinde, hatta daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Bu gelişme süreci, bir yandan istihdam fırsatlarının gelişmesi ile, diğer yandan toplumun kadına karşı davranışındaki değişmeler ile ve kadın çalışmasını koruyan yasalarla ve destekleyen politikalarla daha da hızlanmıştır. Ayrıca, kadın eğitiminin genişlemesi de bu eğilimi artıran bir faktör olmuştur.

Bu gelişmelere paralel olarak kadınlar tarafından yapılan işler büyümüş, yeni ve "tipik olmayan" istihdam şekilleri de yaygınlaşmıştır. Ailelerin küçülmesi, azalan evlilik oranları, ilk evlilik yaşının gecikmesi, çocuksuz aileler, artan boşanmalar bu eğilime önemli katkılar yapmıştır. Paralel olarak, hizmet sektörlerindeki genişleme "kısmi süreli iş arzının artışı, çalışma şartları ve çalışma saatlerindeki esneklik bu eğilimi destekleyen diğer faktörler olmuştur.

Aynı zamanda eğitim, çocuk bakımı, personel hizmetlerindeki artış, hatta evli ve çocuklu kadınların dahi ücretli istihdama yönelmesine yol açarken, kadının ücretli istihdama yönelmesi de beraberinde kadınlar için yeni istihdam imkânları getirmiştir.

Sanayileşme ve gelişme süreciyle bir yandan kentleşen, sosyal alt yapısı tamamlanan, geliri yükselen ve iyi dağıtılan ülkelerde, değişen teknolojinin de yardımı ve kadınların eğitim ve vasıf seviyesinin yükselmesi ile, kadının özellikle iktisadi faaliyetlere katılmak suretiyle iktisadi özgürlüğe kavuşma imkanı ortaya çıkmıştır. Böylece, sosyal tarihten gelen geleneksel "kadın sorunu", modern ve çağdaş toplumlarda gittikçe ortadan kaybolmaya başlamıştır.

Ayrıca, takip edilen sosyal politikayar, kadınları korumayı amaçlayan sosyal mevzuatta milli ve uluslararası alandaki gelişmeler, sağlık ve sosyal güvenlik tedbirleri de bu süreci hızlandırmıştır. Kuşkusuz bu yapısal değişim içinde istihdam fırsatlarında ortaya çıkan imkânlardan "ayırımı tabi tutulmadan" kadınların daha fazla yararlanmasını sağlayacak tedbirler ve kadınların çalışma hayatında eşit muamele görmesi gibi yeni tartışma alanları gündeme gelmiştir.

II. EKONOMİK GELİŞME VE KADIN İSTİHDAMINA ETKİLERİ

OECD ülkelerinde 1983'den buyana devam eden sürekli iktisadi büyümenin 1990'lardan sonra da devam edeceğine dair oldukça yaygın bir görüş bulunmaktadır. Kuşkusuz ülkeden ülkeye para ve maliye politikalarında önemli değişimler olmakla birlikte, büyümenin sürekliliği konusunda genel bir yaklaşım gözlenmektedir. Ücretler % 4-5 civarında oldukça istikrarlı bir gelişme gösterirken, kârların da seviyelerini koruması veya yavaşça artması ümit edilmektedir. Benzer eğilimler enflasyon oranları için de geçerli bulunmaktadır.

Aynı ülkelerde istihdamdaki gelişmeler ise, ülkeler ve coğrafi bölgeler itibarıyla önemli farklılıklar göstermektedir. Son 10 yılda Okyanus ülkeleri ile Amerika ve Japonya'da istihdam en hızlı şekilde artarken, Avrupa ülkelerinde ya kararlılık göstermiş veya artış oldukça zayıf kalmıştır. Genelde üretim ve istihdam büyümesi arasında temel bir ilişki mevcuttur.

Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranlarının en dikkati çeken cephesi iktisadi büyümedeki dalgalanmalara karşı kadın emek arzının cyclical elasticity'sinin azalmış olmasıdır. Böylece ekonomik gelişme karşısında yeni bir kadın çalışma davranışı ile ve istihdama karşı yeni bir yaklaşım ile karşılaşmaktadır.

Bilindiği gibi, iş imkânlarının hızla arttığı dönemlerde emek piyasasına giren kadınların sayısı artarken, tersine durgunluk ve işsizliğin genişlediği dönemlerde ise birbiriyle zıt olan ki davranış ortaya çıkmaktadır. "Cesaretle-ri kırılmış işçiler" yaklaşımına göre, toplam işgücü nispeten küçülürken, "ilave işçiler" hipotezine göre ise, toplam işgücü işsizliğin artışı ile daha da büyümektedir. Gerçekte, ekonomik hayattaki dalgalanmalara rağmen, kadın işgücüne katılma oranlarındaki büyüme sürekli şekilde devam edip gitmiştir. Bu durum kadınların emek piyasası şartları elverişli olmasa dahi, sürekli bir biçimde ücretli istihdama doğru yöneldiklerini açıkça göstermektedir.

Diğer bir özellik olarak istihdam genişlemesinin esas itibarıyla her ülkede hizmet sektörlerinde ortaya çıkmasıdır. Özellikle konumuz açısından dikkati çeken çok önemli bir başka gelişme trendi ise, kadın istihdamında erkek istihdamına nazaran çok daha hızlı artış olmuştur.

III. KADINLARIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Gerçekte bu gelişme eğilim, özellikle kadın işgücüne katılma oranlarındaki yükselme son birkaç on yıldan beri devam etmektedir. Kadınların hemen her meslekte iş hayatı ve devlet hizmetlerinde, her seviyede, hatta çok yüksek statülerde iş imkanlarına kavuştukları tesbit edilmiştir. Emek piyasalarında kadın işgücünün zaman içinde hızla artmasına mukabil, kadınların halâ kadınlara özgü işlerde çalışmaya devam ettikleri de gözlenmektedir. Herne kadar kadınların önemli bir kısmı tam-sürekli işlerde çalışıyorsa da, kadınların çalıştıkları işlerin kısmi-sürekli karakteri hakim bulunmaktadır.

Günümüzde evlilik artık ücretli istihdam için bir güçlük olmaktan da çıkmıştır. Evli kadınların katılma oranları, hatta genel olarak kadın katılma oranlarının da üstündedir. Fakat bu evli kadınların önemli bir kısmı, kısmi-sürelî işlerde çalışmaktadır. Avrupa ülkelerinde evli kadınlar toplam kadın işgücünün % 61'ini oluşturmaktadır.

Buna mukabil küçük çocuğu olan kadınlarda istihdama girme eğilimi zayıflamaktadır. Özellikle ailedeki en genç çocuğun yaşı, çocukların sayısı, ücretli istihdama girme eğilimini daha da keskin bir şekilde etkilemektedir. Çocuksuz evli kadınlarda çocuğun okul, bakım v.s. yükleri olmadığından, ücretli istihdama yönelme eğilimleri daha yüksektir.

Nihayet kadının katılma oranlarını olumlu etkileyen diğer faktörler arasında eğitim ve mesleki vasıf derecesi, sosyal ve ekonomik şartlar, iş imkanlarının genişlediği ve yapısı da sayılabilir. Son iki on senede kadının çalışmaya karşı tutumu, aile yapısındaki değişmelerin ve kadının toplum içindeki yerindeki gelişmelerin önemli ölçüde etkisinde kalmıştır.

IV. KADIN İŞ GÜCÜNÜN YAŞ YAPISI

Kadın işgücünün yaş grupları itibariyle yapısına bakacak olursak, genelde toplamkadın işgücünün artmasına mukabil toplam kadın işgücü içinde genç kızlar ile genç kadın yetişkinlerin oranının düştüğü görülmektedir.

Esas itibariyle böyle bir gelişmede çok değişik faktörler rol oynamaktadır. Bir defa toplam işgücü içinde genç nüfusun oranı düşerken, yetişkin kadınların oranı toplam işgücü içinde önemli bir şekilde artmış, ayrıca bazı ülkelerde, özellikle erkeklerde olmak üzere eğitime devam arzuları yüzünden gençlerin "işgücüne katılma oranları" düşmüştür. Nihayet emek talebi yönünde de bir değişiklik ortaya çıkmış, sadece gençlerin yoğun olarak çalıştığı endüstrilerde değil, tüm sanayide endüstri ve meslek açısından genç erkek işgücüne talep azalmıştır.

V. KADIN İŞSİZLİĞİ

Dikkati çeken diğer bir husus ise, kadınların emek piyasalarında erkeklerle nazaran daha dezavantajlı durumda olmalarıdır. Genellikle kadınlardaki işsizlik oranları erkeklere nazaran daha yüksek bulunmaktadır. Fakat uzun süreli analizler, kadınların işsizlik oranlarının erkeklere nazaran daha hızlı düzeldiğini ortaya koymaktadır.

Gerçekten işsizlikle ilgili uluslararası araştırmalara göre, birkaç istisna dışında, 1983 yılında OECD ülkelerinde kadın işsizlik oranları daha yüksek bulunmaktadır. Hatta bazı ülkelerde bu oran erkek oranının iki katına çıkmaktadır. Hatta bazı ülkelerde bu oran erkek oranının iki katına çıkmaktadır. Gerçekte kadın istihdamının özelliklerinden doğan güçlükler, kadınlarda işsizlik oranlarının tesbitini de güçleştirmektedir. "Ücretsiz istihdam", "geçici-kısmi işler" yanında kısmi süreli çalışmakla beraber "tam süreli" iş arayanlar, diğer bir deyişle "gönülsüz kısmi-süreli işçiler" bu arada sayılabilir.

Bütün bu güçlükler kadın işsizlik oranlarının yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca işsizlik oranına "iş arama" kriteri de getirildiği takdirde "cesaretleri kırılmış işçiler" diğer bir deyişle çalışmaya istekli olup, elverişli iş olmadığına inandığından iş aramayanlar grubu yüzünden ölçümler karmaşık bir hale girecektir. Genellikle OECD ülkelerinde cesaretleri kırılmış işçiler erkeklerden ziyade kadınlar oluşturmaktadır.

Diğer bir üçüncü tartışma alanı ise, "işe elverişli olmamak" kriteri ile ilgilidir. Araştırmalar bu faktörün erkeklere nazaran kadınlar üzerinde daha önemli olduğunu göstermiştir. "Gerçekten bir çok kadın ücretli istihdama girerken çocuklarının bakımı için gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır. Bu nedenle de işe hemen başlayabilmek için kendilerini hazır hissetmeyebilirler."

Ayrıca OECD ülkelerinin bir çoğunda toplam işsizlikteki uzun devreli işsizlik erkeklerde kadınlara nazaran daha yüksek bulunmaktadır. Bu özellik kadınların daha ziyade cesaretleri kırılmış işçi olduklarını göstermektedir. Böyle bir durum kuşkusuz erkeklerin kadınlara nazaran iş aramada daha büyük bir ekonomik ve sosyal baskı altında olduklarını göstermektedir.

VI. KADIN EMEK ARZINDAKİ DEĞİŞMELER

Bazı OECD ülkelerinde toplam emek arzındaki değişmelerle ilgili 2000 yılına kadar uzanan analizler sorunun iki boyutu ile ilgili dikkati çekici sonuçlar vermiştir. "Bunlardan birincisi ülkelerin işgücü büyüme hadleri ile ilgili projeksiyonlarındaki farklılıklarla ve bu farklılıkların kaynakları ile ilgilidir. İkincisi ise, her bir cinsiyet için yakın geçmişle karşılaştırılan projeksiyonlar ile alakalı bulunmaktadır."

Yapılan incelemelere göre, 1987 yılı ile 2000 yılı arasında toplam kadın işgücünün büyümesi, erkek işgücüne nazaran çok daha hızlı olacaktır. Böyle bir sonuç esas itibarıyla kadın işgücüne katılma oranlarının sürekli büyümesinden dolayı ortaya çıkacaktır. Erkek işgücüne katılma oranı sabit kalırken veya yavaşça azalırken kadın oranları yükselmekte ve sonuçta toplam işgücünde kadın oranları büyümektedir.

Özellikle 1967 yılından itibaren kadın işgücüne katılma oranlarında artış hızlanmıştır. Kuşkusuz kadın işgücüne katılma oranlarının artışında çok sayıda ekonomik ve sosyal faktör rol oynamaktadır. Bu faktörlerin bir kısmı talep ve bir kısmı arz faktörleri üzerine etki yapmaktadır. Arz cephesinde iktisadi gelişme ve bu gelişmenin yarattığı iş tipleri rol oynarken, doğurganlık oranlarında hızlı bir düşme de görülmektedir.

Kuşkusuz kadın işgücündeki artış oranları "esas itibarıyla orta yaşlı kadınların işgücüne girmesinden ileri geliyorsa, kadın işgücünün ortalama çalışma süresindeki artışları zaruri olarak yansıtmayacaktır. Çocuk yetiştirmenin ilk yıllarından sonra, kadın işgücü ortalama istihdam süresi azalabilir."

Sonuç itibariyle kısa-sürelî emek piyasası gelişmelerine baktığımız zaman OECD ülkelerinde istihdamın büyüyeceği ve bu büyümenin % 1'lere varacağı anlaşılmaktadır. İstihdamdaki bu genişleme işsizlik oranlarında keskin bir düşüşe yol açmayacak, işsizlik % 7,5'ler dolayında seyredecektir.

İkinci bir gelişme, toplam kadın işgücünde 25-44 yaş grubu kadınların artışıdır. Üçüncü bir gelişme ise, kadının kısmî-sürelî istihdamının bütün yaş gruplarında artışıdır. Kadınlar gençler kadar olmamakla birlikte, genellikle işsizlikten etkilenen grubu oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre, orta-dönemde toplam işgücü artmaya devam edecek, fakat "çalışma yaşındaki nüfustaki" büyüme, doğum oranlarındaki düşme yüzünden nisbeten sınırlı kalacaktır. Dikkati çeken diğer bir değişme ise, orta yaştaki kadınların, kadın işgücündeki öneminin artışıdır. Özellikle orta yaş grubunda kadınların işgücüne katılma oranları yükselecektir. Kuşkusuz kadın işgücündeki bu gelişme çalışma sürelerinde daha "esnek" düzenlemeleri de gerektirecektir.

VII. KADIN İŞGÜCÜ TALEBİNE UYGUN İSTİHDAM ŞEKİLLERİNİN ARTIŞI

Ekonomik gelişmeyle birlikte kadın emek talebine uygun istihdam şekillerinin emek piyasalarında hızla genişlediği tesbit edilmiştir. Bu işler arasında kısmî-sürelî geçici işler en uygun olanlardır. Bunların yanında tarifi ve düzenlemesi çok güç, çok sayıda ve nitelikte "atipik işler"de mevcuttur. Örneğin bu işlerden bazıları bilgisayarların yardımıyla evlerde yapılmakta "tele-iş" günün belirli saatleri, haftanın belli günleri veya hafta sonu yapılan çok sayıda işe rastlanmaktadır.

Bu tip işlerin genelde çok az veya hiç vasıf gerektirmediği monoton olduğu ve iş bulmakta güçlük çeken gruplarca tercih edildiği bilinmektedir. Evde çocuk ve aile sorumlulukları taşıyan kadınlarca bu işler özellikle evde yapılacak olursa, geniş ev kadını gruplarını cezbetmektedir. Evde esas itibariyle geceleri, vasıf kazanma imkanları sınırlı, düşük ücretli bu işler, kadını sosyal yönden izole etmekte, ücret ve sosyal yardımlar konusunda onu adeta korumasız bırakmaktadır.

Diğer yandan araştırma yapılan bazı OECD ülkelerinde kısmî süreli istihdam içinde erkek işgücünün oranı çok düşük bulunmaktadır. Ekonominin gelişme süreci kısmî-sürelî iş imkanlarını artırırken, bu tip işler için kadınların tercih edilmesi ve bu tip işlere esas itibariyle kadın emek arzının yönelmesi, toplam işgücü içinde kadın oranını zaman içinde genişletmiştir. Kadınlar yanında kısmî süreli işlere daha ziyade genç ve yaşlı erkek işgücü de ilgi göstermektedir. Gençler için bu uygulama daha ziyade işgücüne yeni giriş için, yaşlılarda ise emekliliğe geçiş açısından bir basamak rolü oynamaktadır.

Kadın nüfus açısından ise kısmî-sürelî işler hemen tüm yaş gruplarında tercih edilen bir istihdam şekli olmaktadır. Kadın emek arzının bazı hallerde ailede "ekmek kazanan" olmaktan ziyade, "ilave işçi" karakteri, kadın emek

arzının kocanın gelirine göre değişen karmaşık özellikleri, kadının tahsil durumu ile kadın çalışması arasındaki ilişkiler, kadın yaş gruplarının çalışmaya karşı değişik davranış biçimleri, kadının medeni hali ile çalışma arzuları arasındaki ilişkiler, kadının özellikle çocuk sahibi oluşuyla, hatta çocuklarının sayısı ile çalışmaya karşı tutumu teori ve uygulamada çok ilginç araştırma ve tartışmaların konusunu oluşturmuştur.

Özellikle kadının çalışma yaşı ile doğurganlık yaşı tabir yerinde ise adeta birbirleriyle çakışmaktadır. Kuşkusuz kadının ev kadını olarak ailevi sorumlulukları ile, aile dışında ücretli bir istihdamda çalışması sorumlulukların ve çalışmadan doğan yüklerin birbiri üzerine binmesine yol açarken, kadın işgücü bütün bu eğilimlerin doğal sonucu olarak kısmi süreli istihdama yönelmektedir. Emek arzı cephesinde bütün bu oluşumlar ortaya çıkarken emek talebi cephesinde de birbirini tamamlayan eğilimler görülmekte "endüstri ötesi toplumlarda" işkolları, özellikle işgücünün sektörler itibariyle dağılışı açısından kısmi-süreli karakteri hakim hizmet sektörleri hızla büyümektedir.

Diğer yandan ekonomik durgunluk dönemlerinde aslında tam-süreli bir iş talebinde bulunmaya hazır işgücü, ortaya çıkan koşullardan dolayı kısmi-süreli işlere doğru da yönelebilmektedir. Kuşkusuz hangi işlerin gönüllü yahut gönülsüz kısmi-süreli işler olduğu, bunların "kısa-süreli" işlerden farkları hususunda da değişik görüşler vardır.

Kısmi-süreli işlerin tarifi konusunda Batı Avrupa ülkelerinde önemli tartışmalar yapılmıştır. Tartışmalar ne olursa olsun kısmi-süreli, "tam-süreli" işlerden daha hızlı artmaktadır. Bu gelişmeye günlük ve haftalık çalışma saatlerindeki azalma, ücretli izinler ve diğer tatillerdeki artışlar da adeta eşlik etmektedir.

Bazı Avrupa ülkelerinde kadın istihdamındaki net artışlar kadınlar tarafından yürütülen kısmi-süreli işler kadar olmaktadır. Toplam kısmi süreli işçiler arasında kadın işçilerin oranı % 60'a hatta bazılarında % 90'a varmaktadır.

OECD tarafından yapılan araştırmaların ortaya koyduğu gibi birçok halde kısmi-süreli istihdam tam-süreli istihdama nazaran daha düşük kalitede bulunmakta, sosyal yardımlar ve işte yükselme ümidleri daha zayıf görülmektedir. Gerçekten işverenler bazı işler için "kısmen ücret-dışı emek maliyetinin daha düşük olmasından ötürü kısmi-süreli çalışma yaptırmayı tercih ederler." Kısmi-süreli işlerin mesleki yükselme imkanları da sınırlıdır. Bütün bu özelliklerine rağmen kadınlar aile sorumluluklarından dolayı kısmi-süreli işleri seçmektedirler.

"Geçici işlere" gelince, OECD ülkelerinde bu tip işlerin esas itibariyle kadınlarca yürütüldüğü de gözlenmektedir. Geçici çalışmanın genç işgücü arasında da çok yaygın olduğu tesbit edilmiştir. Kuşkusuz bu tip işlerin de ücretleri ve mesleki yükselme imkanları sınırlıdır.

VIII. STATÜ VE KADINLARIN İSTİHDAMI

Kadın çalışmasının diğer bir özelliğini ise, "bağımsız çalışma" oluşturmaktadır. OECD araştırmalarına göre, düşük ücretli kendi kendine istihdam sağlayan işlerin nisbeti artmaktadır. Bu tip çalışma şekillerine kadınlar daha fazla eğilim göstermektedir. Mamafih yapılan bazı araştırmalara göre bağımsız çalışan kadınlar arasında önemli ölçüde "kadın girişimciler" de bulunmaktadır.

Ekonomi içinde kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte yüksek seviyede işlerde çalışan kadınların miktarı artmaktadır. İleri sürüldüğüne göre, çok hızlı gelişen Avrupa ülkelerinde 1965'lerden buyana süren düşük doğum oranları, emek piyasasını etkilemekte, buna mukabil yöneticilik pozisyonlarında hızlı bir artış ortaya çıkmaktadır. Şirketler elverişli olana nazaran daha fazla "tepe yönetici" talep etmekte ve bu boşluk kadınlar tarafından doldurulmaktadır.

Kuşkusuz bütün bu gelişmelere rağmen bir yazarın da dediği gibi "bugünün, yönetici ofislerinde kadınlar Mayıs ayında yağan karda açan gül gibi nadir bir olaydır."

Bu çok ileri sanayileşmiş ülkede yüksek seviyedeki mesleklerdeki yönetici pozisyonlarındaki kadınların oranı % 3.8'e varmaktadır. Hatta tepe yönetiminde bu oran % 2.5'e düşmektedir.

IX. KADIN İŞGÜCÜNÜN ENDÜSTRİ VE MESLEK YAPISI

Kadın işgücüne katılma oranlarındaki hızlı artışa rağmen ortalama bir kadın işçi erkeklere nazaran değişik işlerde çalışmaktadır. Bu durumu meslek, endüstriler ve istihdamdaki statü itibarı ile dağılıta görebiliriz. Genelde söylemek gerekirse kadınlar erkeklere nazaran daha az cazip, daha az ücret ödenen ve daha rutin işlerde çalışmaktadırlar. Kadınlar genellikle sekreterlik ve hizmet mesleklerinde ve hizmet endüstrilerinde daha fazla çalışmaktadır.

Bu meslek ve işkollarında eğer işler kısmi-sürekli iş niteliğinde ise, kadının ağırlığı daha da artmaktadır. Bazı meslekler, örneğin hemşirelik tamamen kadınlarca yapılmaktadır. Buna sekreterliği, satış işlerini, temizlik ve çocuk hemşireliğini katabiliriz. Bu nitelikteki işler toplam kadın istihdamının bazı ülkelerde önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Genel olarak ifade etmek gerekirse günümüzde kadın ve erkekler aynı işleri yapmamaktadır. Teknolojik gelişme iş ve mesleklerin yapısına yeni şekiller vermekte, işletme yönetimindeki rasyonel metodlara geçiş, kadın istihdamının artışı sonucunu doğurmaktadır. Özellikle iki gelişme dikkati çekmektedir: kadına ait işlerdeki büyük yoğunlaşma ve atipik yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkışı.

Burada özel sektördeki gelişmelere ilaveten "pazarı olmayan hizmetleri" yani "kamu sektöründeki" gelişmeleri de katabiliriz. Bu sektörde kadınlar

için kısmi-sürelili karakterli çok sayıda iş imkanı ortaya çıkmıştır. Daha önce de işaret ettiğimiz gibi, daha fazla kadın istihdam eden hizmet sektörlerinin daha fazla erkek istihdam eden sanayi sektörüne nazaran daha hızlı artışı, kadınlara erkeklerden daha geniş iş imkanları sağlamıştır. Aslında 1973'lerden buyana sanayi sektöründe istihdam artması bir yana, istihdam yavaşça küçülmeye dahi başlamıştır.

Böylece hemen bütün OECD ülkelerinde hizmet sektöründe kadın istihdamı genişlemiş, hatta erkek istihdamını da geçmiştir.

X. ÜCRETLERDE CİNSİYET FARKLARI

Yaygın olarak bilindiği gibi ortalama kadın ücretli, kadınların daha kısa çalışma saatleri dikkate alınarak yapılan düzeltmelere rağmen, OECD ülkelerinde ortalama erkek ücretlerine nazaran düşük bulunmaktadır. İstatistiklerin yetersizliği yüzünden uluslararası seviyede cinsiyete dayalı ücret mukayeseleri yapmanın zorlukları bilinmektedir. Bütün bu güçlüklerle rağmen, istatistikleri elverişli bazı OECD ülkelerinde 1960'lardan itibaren nisbi kadın gelirlerinin yükselmeye başladığı görülmüştür.

Bu yükselme bazı ülkelerde 1980'lerde de devam etmiştir. "Kadın gelirlerinin erkek gelirlerine oranındaki toplam artış, çoğu kez büyük olmuş, hatta % 20'leri aşmıştır." Özellikle farkların imalat sanayiinde vasıfsız el işçilerinde dikkati çekici olduğu gözlenmektedir. OECD ülkelerinin bir çoğunda kadın-erkek gelirlerindeki farklılık oranı fikir işçileri arasında el işçilerine nazaran daha düşük bulunmaktadır.

Dikkati çeken diğer bir husus ise, kısmi-sürelili işlerde ortalama saat ücretlerinin tam-sürelili işlere nazaran daha düşük oluşudur. Kadınlar erkeklerden daha fazla kısmi-sürelili işlerde çalıştıklarından kısmi-sürelili işlerin istatistiklere dahil edilmesi saat başına kadın ücretlerinin daha da düşmesine yol açacaktır. Burada en önemli hususu kadınların ortalama çalışma saatlerini bilmek teşkil etmektedir.

OECD ülkelerinde tam süreli işçiler açısından kadınların haftalık çalışma saatleri, erkeklerin haftalık çalışma saatlerinin % 90'ına varmaktadır. Bu şartlar altında istatistiklere kısmi süreli işçiler de dahil edilecek olursa, ortalama kadın ve erkek çalışma saatleri oranı daha düşük olacaktır. Böylece oran bazı ülkelerde % 70'lere düşecektir.

Sonuç itibari ile düşük kadın saat ücretleri, kadınların tam süreli çalışmalardaki daha düşük saatler, kısmi-sürelili işlerdeki yüksek kadın oranı ve düşük kadın istihdam oranı, bir araya gelmek suretiyle kadınların toplam gelirlerinde bir düşmeye yol açmaktadır.

Diğer yandan bütün OECD ülkelerinde bir işveren belirli bir işi yapan kadın ve erkeğe yasal olarak farklı ücret uygulaması yapamaz. Bu bakımdan ortalama saat ücretlerindeki kadın ve erkek işçiler arasındaki farklar, esas itibari ile kadın ve erkek istihdamındaki farkları yansıtmaktadır.

Böylece ücret farkları temelde meslekler, firmalar açısından ele alınmalıdır. Ayrıca gelir farkları meslekler yanında endüstriler açısından da incelenmelidir. Yapılan bir çalışmaya göre, kadınlar da erkeklerle aynı istihdam yapısına sahip olacak olurlarsa, erkek ücretlerinden daha yüksek ücret alacaklardır. O halde temel unsuru kadın istihdamının meslek, işkolu, statü v.s. itibari ile yapısı oluşturmaktadır.

Her gelir seviyesindeki kadın ve erkek sayılarını gösteren istatistikler bir ölçüde bize gelir gruplarına göre istihdamın cinsiyet yapısını gösterecektir. Bu tipteki araştırmalara göre kadınların en yüksek ücret ödenen grubun en fazla % 10'unu oluşturmaktadırlar. Böyle bir istatistik toplumun iktisadi müesseselerindeki kadının etkinliğini bize göstermektedir.

Ücretler ve meslek dağılımında devam edip giden eşitsizlikler emek piyasalarında kadınların durumunu güçlendirmeye yönelik politikaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. 1980'de OECD'nin "kadınların İstihdam Politikaları İle İlgili Beyanname" U.Ç.Ö. ve AT Komisyonu ve Avrupa Konseyi de bazı Direktif ve Sözleşmeler kabul etmiştir. Bütün bu düzenlemelerin temel amacı, kadın erkek arasında fırsat eşitliği yaratmak ve ücret farklarının giderilmesini sağlamaktır.

XI. EŞİT ÜCRET VE İSTİHDAM İMKANLARI

Kuşkusuz tüm bu uygulamaların sonucunda karşımıza "eşit ücret ve eşit istihdam fırsatları" politikaları çıkmaktadır. Cinsiyet ayrımı dolaysız ve dolaylı şeklindeki uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Dolaysız ayırım genellikle kadınlar belirli işlere alınmadığı eğitim fırsatları veya mali yardımlardan cinsiyetleri dolayısıyla yararlandırılmadığı takdirde ortaya çıkmaktadır.

Dolaylı ayırım ise işe alma teşvik ve ödemede görülmektedir. Sistemler bu konuda tarafsız gözükmesine rağmen, bir cinsiyet lehine işlediği zaman içinde kendini göstermektedir. OECD ülkelerinin birçoğunda geleneksel "eşit haklar" kavramından hareket edilmektedir ve genellikle "ayırım yapmak yasaklanmıştır" ifadesi yer almaktadır.

Gerçekten eşit ücret yasaları, ücret ayırımına dolaysız müdahale etmektedir. Halbuki yeni bir kavram olan "işlerin mukayese edilebilir değeri" yaklaşımını dolaylı ücret ayırımlarını bertaraf etmek için ön plana çıkarmak gerekmektedir. 1970'lerin sonunda "eşit işe eşit ücret" yasaları bütün üye ülkelerde kabul edilmiş bulunmaktadır. Bazı ülkeler bu konuda özel yasalar çıkarırken, diğerleri bu maddeleri iş yasalarına koymuş bulunmaktadır. 1970'lerde kadın ve erkek ücretler arasındaki farkların azalmasında, bu yasaların da etkisi olduğu söylenebilir.

Mamafih günümüzde bu yasalar endüstri ve meslekler açısından cinsiyete dayalı ücret farklarını gidermeye yetmemiştir. "Aynı iş için eşit ücret fikrinden daha da öteye geçip, eşit değerdeki iş için eşit ücret kavramı, farklı işler yapan işçi kategorileri yaptıkları iş işverene eşit değerde görünse bile eşit olmayan ücretler alınmaları halinde ortaya çıkan ücret eşitsizliklerini

yansıtmaktadır." Bu prensip UÇÖ Anayasasının girişine ilave edilmiş ve 100 sayılı sözleşme ve 90 sayılı Tavsiye ile düzenlenmiştir. Bu Sözleşmeyi dünyada 150 ülke imza etmiştir.

Bu prensip yapılan iş her iki işte de aynı olduğu zaman uygulanması kolay bir kuraldır. Kuşkusuz "eşit değerde" prensibinin uygulamaya konması, farklı işlerin değerlerini mukayese etmeyi gerektirmektedir. Bundan dolayı yakın tarihlerde "işlerin mukayese edilebilir değeri" kavramına geçilmiştir. OECD ülkelerinin bir çoğunda günümüzde equal value veya comparable worth kavramı kullanılmaktadır. Kuşkusuz "mukayese edilebilir değer" kavramı bir işin değerinin belirlenmesi gibi güç sorunları ortaya çıkarmaktadır. Değer kriteri çok değişik faktörlere bağlı bulunmaktadır.

Diğer yandan ülkelerin bazılarında ayrıcalığı yasaklayan normların hudutlu etkisinin de sonucu olarak eşit istihdam tedbirleri geliştirmiş bulunmaktadırlar. İstihdam fırsatlarında eşitlik konusunda OECD ülkelerinde ülkeden ülkeye değişen şekillerde çok sayıda "emredici" veya "pozitive" politikalar düzenlenmiştir. Buna mukabil "emredici hareket" politikaları AT ülkelerinde daha az uygulanmaktadır. AT bu konuda bazı Direktif ve Sözleşmeler geliştirmiştir. Bunlar arasında 1976 yılında çıkarılan Kadın ve Erkeğin Eşit Muamele Görmesi ile ilgili Direktif ve 1984 yılında çıkarılan "Kadınlar için Pozitif Aksiyonu Geliştirme Tavsiyesi" ve 1982-85 ve 1986-90 dönemi için kabul edilen "Eşit Hareket Programı" sayılabilir. Bu düzenlemelerin amacı eşit hakları düzenleyen yasalara ilaveten kadın ve erkek için eşit fırsatlar geliştirmeyi amaçlayan olumlu tedbirlerdir.

XII. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ KORUNMASI

Avrupa ülkelerinin hemen hepsinde kadının çalışma hayatında benzer ayrımlara tabi tutulduğu tesbit edilmiştir. "Kadınlar az sayıda sektörde ve faaliyet dalında düşük ücretli ve nisbeten vasıfsız işlerde toplanmaktadır. Erkekler gibi onlar da çalışma koşullarına ilişkin çok yönlü risklerle ve baskılarla baş etmek zorundadır. Ancak kadınlar aynı zamanda sosyal korunmaya ilişkin konularda da ayrımdan zarar görmektedir."

Kuşkusuz sosyal tarih boyunca çalışanları korumaya yönelik çok sayıda mevzuat geliştirilmiştir. Fakat bu koruma bilindiği gibi iki cins içindir. Ne varki kadının çalıştığı işlerin niteliği gereği çalışma koşullarından kadın, erkekten daha fazla etkilenmektedir. Gerçekten kadınların bir kısmı stresli ve süratli üretim hadlerine dayalı ücret sistemleriyle çalışmaktadır.

Burada modern üretim sistemlerine geçiş en önemli olumlu etkisini kadınlar üzerinde gösterecektir. İşte monotonluğun kaldırılması, işin insanileştirilmesi, esnek çalışma saatleri vb. tedbirler bu arada sayılabilir. Ayrıca geleneksel yasa düzenlemelerde kadını koruyucu, yer altında, ağır ve tehlikeli işlerde, gece süresince kadını koruyucu, yer altında, ağır ve tehlikeli işlerde, gece süresince kadın çalışmasını yasaklayan mevzuata hemen her endüstri ülkesinde rastlanmaktadır. İlaveten annelik ve doğum izinleri, em-

zirme odaları ve kreşler, ana çocuk sağlığını düzenleyen sosyal güvenlik ve genel sağlık tedbirleri de mevcuttur.

Özellikle kadının sosyal açıdan korunmasını öngören tedbirler hızla genişlemektedir. Bunlar arasında sosyal güvenlik, sağlık, işgöremezlik, yaşlılık, iş kazaları, meslek hastalıkları, işsizlik, aile yardımları vs. yanında kadının erkeğe nazaran daha düşük emekliliğe hak kazanma yaşı sayılabilir.

Sosyal güvenlik sisteminin kabul edildiği yıllarda, esas itibariyle kadın ücretli istihdama girmeden ve evde kocasının mali imkanlarıyla güvence sağladığından, bu konuda tedbir geliştirilmemiştir. Yeni tedbirlere yönelmek büyüyen kadın istihdamı karşısında daha da zaruri bir hale gelmiştir. Günümüzde sosyal güvenlik sisteminde evli kadınlarla, evli erkekler arasında farklar gözetilen uygulamalara halâ rastlanmaktadır. Ayrıca sistemlerde kadının ev kadını veya çalışan kadın, bekar veya evli oluşuna göre ayırım yapan uygulamalarla da karşılaşmaktadır.

XIII. GENEL EĞİLİMLER

OECD ülkelerinin çoğunda özellikle son yıllarda kadınlar iktisadi faaliyetlerde gittikçe önemli bir rol oynamaya başlamışlardır. Ekonomide zaman zaman hakim olan durgunluk, enflasyon, işsizlik gibi sıkıntılara rağmen kadın işgücüne katılma oranı sürekli yükselmektedir. Emek piyasalarında kadınların gittikçe önemle yer almasına rağmen, kadınlara uygulanan haksızlık ve eşitsizlikler halâ devam edip, gitmektedir. Ve kadınlar halâ emek piyasalarında daha düşük bir yerde bulunmaktadır.

Bazı ülkelerde kadın istihdamının artışına doğurganlık kontrolü, evlenme sayılarındaki azalış, boşanma sayılarındaki artış ve aile yapısındaki değişimler eşlik etmiştir. "Sonuç olarak kadın işgücünün daha yüksek bir oranı iş piyasasında daha uzun dönemler boyunca kalmakta, dolayısıyla daha yüksek vasıf düzeylerine erişebilmektedir."

Diğer yandan genel olarak kadınların erkeklerden daha yüksek işsizlik oranlarına da sahip olduğu da tesbit edilmiştir. Eğer bu işsizlik yaklaşımını tüm-sürelili çalışmayı arzu eden kısmi-sürelili işçiler cesaretleri kırılmış işçiler de ilave edilecek olursa, kadın ve erkek işsizliği arasındaki oranlar daha da genişleyecektir.

Günümüzde kadın hemen her meslekte çalışmakla birlikte, kadın işgücünün belirli mesleklerde yoğunlaştığı da görülmektedir. Özellikle hizmet sektörlerindeki hızlı istihdam gelişmesi, kadınları bu sektördeki az sayıda mesleklere çekmiştir.

Ayrıca kadınların önemli bir kısmı tam süreli çalışmakla birlikte kısmi-sürelili işlerin büyük bir kısmının da kadınlar tarafından yapıldığı dikkat çekmektedir. Böyle bir istihdam işveren ve kadına esneklik sağlamakla birlikte, kadının ücretini ve statüsünü düşürmektedir. Geçici işler yanında bağımsız işlerde de kadın oranları artma eğilimi göstermektedir.

Ortalama kadın geliri, ortalama erkek gelirinin altında bulunmaktadır. Kadın gelirlerinin tesbitinde ve erkeklerle mukayesesinde çok sayıda teknik sorun olmakla birlikte, kadın ücretlerindeki düşüklük nisbi önemini korumaktadır.

Dikkati çeken diğer bir gelişme ise, kadın el işçilerinin azalmasına mukabil, profesyonel mesleklerdeki kadınların daha hızlı artışıdır. Böylece kadının sosyal ve iktisadi basamaklarda yukarılara doğru çıkmaya başladığı görülmektedir. Bütün bu gelişmelere ve kadına istihdamında eşit fırsatlar tanınması yolundaki gayretlere rağmen, kadınların düşük ücretli işlerde çalışmaya devam ettikleri gözlenmektedir.

OECD ülkelerinde hükümetler kadının emek piyasalarındaki durumunu kuvvetlendirmek için önemli gayretler sarfetmektedir. Geleneksel eşit haklar kavramlarından "mukayese edilebilir değer ve eşit istihdam fırsatları politikalarına dolaysız ayırmalardan" pozitif aksiyon" yahut "emredici aksiyon" programlarına geçiş kadınlar için daha çağdaş istihdam koşulları ve fırsatları hazırlamıştır.

Kadın işgücünün gelişimi konusundaki projeksiyonlar kadın işgücü oranlarının gelecekte de artacağını göstermektedir. Böyle bir gelişme büyük ölçüde kadının "omuzunda taşıdığı çifte yüke" getirilecek çözümlere bağlı gözükmektedir. Kaldı ki sürekli ekonomik gelişme ve nüfus artış oranlarındaki düşmeler, devamlı bir şekilde kadın istihdamını genişletme yolunda etki yapmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin emek piyasalarında yaratacağı yapısal değişimlerin tüm sektörlerde kadın istihdamının genişlemesini hudutlayacağı tahmin edilmektedir. Fakat günümüzdeki gelişmeler böyle bir düşünceyi teyid etmemiştir. Kuşkusuz teknolojik gelişmelerin emek piyasalarında özellikle yapısal değişimler sırasında ortaya çıkaracağı işsizliğin bertaraf edilmesinde, eğitim ve özellikle yeniden eğitim ihtiyaçları artacaktır.

Kadınların çalışma hayatına daha büyük oranda katılması, kadınların OECD ülkelerinde daha eşitlikçi bir muameleye daha fazla tabi tutuldukları anlamına gelmemektedir. Kadınlar halâ istihdamda, ücretlerde, eğitim ve sosyal korunma konularında önemli bir ayrıma tabi bulunmaktadırlar. Böylece kadının hayatında kırılması çok güç fasit daireler oluşmaktadır.

Diğer yandan kadın istihdamının esas karakterinin atipik istihdam şekillerinde olduğu, örneğin geçici, kısmi-sürelî vb. istihdamın kadının çalışma arzularını arttırdığı da görülmektedir. Kuşkusuz bu tip istihdam işsizlikten kaçmak ve ilk defa iş piyasasına girmenin kolay yollarından biri olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu tip işlerde çalışma, kadın ve erkek arasında farkların devamına da neden olmaktadır.

1970'lerden buyana Avrupa Konseyi tarafından kadın ve erkeğin eşit muamele görmesini amaçlayan çok sayıda düzenleme kabul edilmiş bulunmaktadır. Bunların başında özellikle istihdamda ayrımla ilgili düzenlemeler gelmektedir. Kuşkusuz bu ayrımların önemli bir kısmı yasal düzenlemeler-

den ziyade, toplumda ve ailede, işyerinde geçerli bulunan davranış biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan gelişmelerin hızı beklenen ve ümit edilenden daha yavaş ortaya çıkmaktadır.

Daha önce de işret ettiğimiz gibi, kadın emek arzındaki artışı etkileyen çok sayıda demografik, eğitimle ilgili, ekonomik ve sosyal faktör vardır. Ayrıca kadın emek talebinin hızla artışına yol açan hizmet sektörlerinin büyümesi, kamu hizmetleri, kısmi süreli işlerin artışı, kısa süreli ve geçici istihdamın genişlemesi, ofis otomasyonu, kadın - erkek ücret farkları gibi temel faktörler üzerinde de durulabilir.

Arz ve talebi etkileyen bu faktörlerin adeta üst üste gelmesi sonucu OECD ülkelerinde kadın istihdamı hızla genişlemektedir. Burada önemli olan husus, bu gelişme süreci içinde geçmişte yapılmış geleneksel hataların, geleceğe doğru taşınmamasıdır.

Ülkelerin çoğunda eğitim seviyesi ile işgücüne katılma oranları arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın işgücüne katılma oranları artmaktadır. Diğer yandan ekonominin gelişmesiyle sağlanan mal ve hizmetler ev hizmetlerine tahsis edilen zamanı daraltmaktadır. Böylece serbest kalan kadın, en azından kısmi-süreli bir iş bulmaktadır. toplumun refahının artması ile mutfak ve ev malzemelerine talep artmakta ve "zaman alıcı" ev hizmetlerini çok kısa sürelerde bitirmek mümkün olmaktadır. Merkezi çamaşırhaneler, elektrikli ev aletleri, hazır yemekler, konverveler bu imkanlara örnek gösterilebilir. Ayrıca emek piyasalarında iş imkanlarının artışı kadın ücretlerinin yükselişi, ev kadını olmayı da pahalı hale sokmaktadır.

Diğer yandan sosyal karaktere hakim bazı faktörleri de bu arada sayabiliriz. Artan eğitimle kadınların daha şuurulu hale gelmesi, kendi gelirini kendi kazanma arzuları, sadece ev kadını olmak gibi daha düşük bir sosyal statüye razı olmama, bu arada sayılabilir. Kuşkusuz işyerinde sosyal temas imkanları da mevcut bulunmaktadır.

Kadın istihdamının diğer bir özelliği ise, durgunluk yıllarında kadınların erkeklerden daha kolay ve rahat iş bulmalarıdır. Böylece kadın işgücüne katılma her ekonomik şart altında sürekli artış eğilimi göstermektedir. Fakat emek piyasasının hudutlu emme gücü karşısında, kadın işsizlik oranları da erkeklerden fazla artmaktadır.

Bütün OECD ülkelerinde gençler işsizlikten yetişkinlerden daha fazla etkilenmektedir. Buna mukabil genç kızlar, erkek çocuklardan daha fazla işsizliğe uğramaktadır. Ayrıca evli kadınların evli olmayanlardan daha az işsizliğe maruz kaldığı da tesbit edilmiştir.

XIV. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNDEKİ GELİŞMELER

Bilindiği gibi Türkiye'de nüfus artışı % 2,4 gibi yüksek bir oranda artmakta, ölüm oranları hızla düşerken, doğum oranları nisbi yüksekliğini korumaktadır. Kentleşme, gelir ve eğitim seviyesinin yükselmesiyle uzun dönemli

olarak bu artış hızında nisbi bir yavaşlama beklenmektedir. Bu özelliği bir de çok hızlı bir kentleşme ile tamamlayabiliriz.

Kırsal kesimde yaşayan nüfusun oranı her ne kadar % 50'lerin altına düşmüş ise de, gene de tarım nisbi önemini korumaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı OECD ülkelerinin aksine nisbi kararlılığını korumakta, hatta yavaşça düşme eğilimi göstermektedir. Bu gelişme genellikle kentleşme süreci ile açıklanmaktadır. Kırsal kesimde faal olan kadın işgücü, kentsel kesimde cesaretleri kırılmış işçi olarak hudutlu iş imkanlarının etkisiyle iktisaden gayri faal kadın nüfusu grubunu büyütülmektedir. toplam kadın işgücünün çok önemli bir kısmını tarım sektörü oluşturmakta, sanayi hudutlu bir oran verirken, hizmet sektörleri artma eğilimi taşımaktadır.

Kadın çalışmasının en önemli özelliğini ücretsiz aile yardımcı oluşu teşkil etmektedir. Kırsal kesimde tarım faaliyetlerinin aile işletmeleri tarafından aile üyelerince yürütülmesi, üretimin tarım işçiliğinden ziyade aile işletmelerine dayanması, gittikçe azalmakla birlikte halâ önemini koruyan "geniş aile" sistemi kentleşen nüfus içinde erkek nüfusun önemi, kadınların ücretsiz aile yardımcı olarak halâ önemli bir miktarda çalışmalarını teşvik etmektedir.

Tarım dışı sektörlerde ücretli istihdam yoğun olmakla birlikte küçük sanatlar, esnaf ve özellikle marjinal sektörde aile üretiminin sürdürülmesi, bu sektörlerde de kadınlar için ücretsiz aile yardımcılığını genişleten faktörler arasındadır.

Kadın işgücünün atipik istihdam şekilleri itibari ile dağılımını gösteren istatistiklere sahip bulunmuyoruz. Hizmet sektörlerinin gelişmesine paralel olarak bu sektörlerde kısmi süreli, kısa-süreli, geçici vb. istihdam şekilleri yavaş da olsa artmaktadır. İşsizlik açısından kadının cesaretleri kırılmış karakteri, etkin bir rol oynamakta, kadınlar adeta "iş aramayan işsizler" grubunu genişletmektedir. Bununla beraber 1989 Ağustos sonuna kadar İş ve İşçi Bulma Kurumuna 80.000 civarında işsiz kadının müracaat ettiği ve bunlardan 50.000 kadarının işe yerleştiği tesbit edilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu ayrıca sakat ve özürlü kadınların ve yurtdışına giden kadın işgücünün istihdam sorunlarının çözümünde rol oynamaktadır. Kurum kayıtlarına göre 1986 Ağustos sonu itibari ile 186.000 kadının işsiz olduğu tesbit edilmiştir.

Ayrıca Kurum kadınlara beceri kazandırmak, iş ve meslek sahibi yapabilmek için terzilik, konfeksiyon, süsleme, kuaförlük, yaşlılara bakım v.s. dallarda çok sayıda kurs açmakta, mesleki eğitim yapmakta, özellikle üniversiteden mezun öğrencilere istihdama katılabilmeleri için 6 üniversitede rehberlik hizmetleri yürütülmektedir.

Gerçekte Cumhuriyet döneminde kadın okuma yazma oranlarının yıllar itibari ile sürekli ve hızlı bir artış gösterdiğini de görüyoruz. Ulaştığımız bu noktada hemen tüm mesleklerde kadınlara rastlanmaktadır.

Tarım dışı sektörlerde kadın işgücünün hür sendikacılık ve özgür toplu pazarlık sisteminin tüm imkanlarından yararlandıkları görülmektedir. 50 yılı-

nı dolduran iş yasaları, kadını gece işlerinde, ağır ve tehlikeli işlerde, maden ocaklarında koruyucu hükümler getirdiği gibi kreş ve emzirme odaları gibi düzenlemeleri de öngörmüştür.

Özellikle son yıllarda sağlık hizmetlerinde kadın çocuk sağlığını koruyucu tedbirler yanında, kürtaj yasasının kabulü, doğum kontrol yöntemleri, aile planlaması tedbirleri, yoğun bir şekilde gelişmeye başlamıştır.

Dikkati çekecek hususlardan belki de en önemlisi, Türkiye'nin AT standartlarına uygun bir biçimde ve ayrıntılı şekilde eşit işe eşit ücret prensibini yasasına sokmasıdır. Hatta OECD ülkeleri arasında bu konuda en eski tarihlerden buyana hüküm getiren ülkelerin başında Türkiye'de gelmektedir.

Ayrıca sosyal güvenlik sistemi içinde kadını korumaya çalışan düzenlemelere rastlıyoruz. Doğum öncesi ve sonrası izinler ve yardımlar kadınlar için daha erken emeklilik yaşı ve benzeri tedbirler bu arada sayılabilir. Dikkati çeken diğer bir gelişme ise, kadının medeni ve siyasi hakları ile ilgili düzenlemelerdir. İmparatorluktan Cumhuriyete geçişi takip eden dönemde, İsviçre Medeni Kanunundan büyük ölçüde etkilenen bir yasal düzenleme yapılmış, gene aynı dönemde kadınlara seçme ve seçilme hakları veren yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bütün bu sürekli reformların sonucu olarak kanaatimizce çok az ülkenin kadını, Türk kadınının Atatürk'e duyduğu kadar kendi liderine müteşekkir bulunmaktadır.

Hiç kuşkusuz yasal düzenlemeler kadın sorununun çözümüne yetmemektedir. Bir yandan ekonomideki gelişmelere paralel olarak kadının iktisadi özgürlüğünü sağlayacak ücretli istihdam imkanlarını arttırmak icap etmekte, diğer yandan kadına karşı aile ve toplumda oluşan değer yargılarını ve davranış biçimlerini değiştirmek gerekmektedir.

Hatta bütün bunlara rağmen OECD ülkelerinde gördüğümüz gibi Türkiye'de kadının istihdamdan gelen ücret ve iş fırsatları itibari ile ayırımına tabi tutulmasını tamamen bertaraf etmek mümkün olmamaktadır. Ésasında Türkiye Anayasası'na kadını koruyucu hükümler koyarken ve UÇÖ'nce çıkarılan Tavsiye ve Sözleşmeleri kabul ederken, ayrıca 1987 Nisan ayında AT'ye tam üyelik için başvuruda da bulunmuş, AT normlarına ve standartlarına uyacak bir şekilde tüm siyasi, sosyal, hukuki ve iktisadi düzenlemelerini ele alıp yeniden yapılaşmaya yönelmiştir. Kuşkusuz kadının istidamdan doğan çalışma sorunları da bu yapısal değişmeden etkin bir şekilde payını alacaktır.

XV. SONUÇ

Gerçekte kadın sorununu, daha özel olarak kadının istihdam ve çalışma sorunlarını tartışmak demek, o ülkedeki tüm sosyo-ekonomik yapıların ele alınması demektir. Sosyal tarihte tüm ağırlığı ile endüstri devrimi ile ortaya çıkan çalışan kadınlar sorunu, günümüzde nisbi önemini kaybetmekle birlikte, yeni şekiller almak suretiyle halâ devam edip gitmektedir. Bu sorunların değişik faktörlerden ileri gelen karmaşık ilişkilerle ortaya çıktığını ve top-

lumdan topluma çok değişik niteliklere sahip olduğunu görüyoruz. Hatta günümüzde bu tartışma o kadar ileri gitmiştir ki, kadınlara özel koruyucu tedbirlerin alınmasına şiddetle karşı çıkan görüşler dahi ortaya çıkmıştır.

Gerçekten 150 yıldan beri sürüp giden siyasi ve sosyal reformlara ve hızlı gelişme eğilimlerine rağmen günümüz sanayi toplumlarında kadınların eğitim, ücret, çalışma olanakları, sağlık, siyasi ve yasal temsilde önemli eşitsizliklere maruz kaldıklarını görüyoruz. Bu gelişmeler bize göstermektedir ki, çalışma hayatında kadına uygulanan ayrımcılık ve eşitsizlik yasalardan çok kadın istihdamının özelliklerinden ve yanlış yorumlanmış geleneklerden, ön yargılardan, davranış biçimlerinden gelmektedir. Fakat genelde baktığımızda kadın sorununun çözümünde refah toplumlarına geçişin büyük payı olmuştur.

Tarihi süreç içinde toplumlar kentleştikçe, eğitim, gelir ve istihdam imkanları ve kadın daha çok özgürleşmiştir. Günümüzde kadının çalışmaya karşı tutumu ve davranışının arkasında ev işlerinin yeknesaklığından ve ev kadınlığının düşük statüsünden kurtulup kendi şahsiyetini geliştirmek, sosyal temas imkanları sağlamak, kendi bilgi ve becerilerini kanıtlamak ve iktisadi özgürlüğüne kavuşmak için ücretli bir işte çalışma arzuları da vardır.

Böylece kadınlar erkekler müsaade ettikçe değil, bu değişim onların hayatının değişmez parçası olduğu için bu yola girmektedirler. Şimdi yapılacak şey modern endüstri toplumlarındaki kadın istihdamından doğan sorunlara geleceğe yönelik çağdaş çözümler getirmektir.

XVI. KAYNAKLAR

- 1) **Council of Europe**; The Employment of Women in European Countries: Current Problems; Steering Committee for Employment and Labour, 5 th meeting; Strasbourg; 18-21, April, 1989.
- 2) **Council of Europe**; Role and Functioning of Instruments in Labour Market Policy; Steering Committee for Employment and Labour; 5 th Meeting; Strasbourg; 18-21, April, 1989.
- 3) **Ekin, N.**; Labor Force and Employment Problems in Turkey; Problems of Turkey's Economic Development (Ed. M. Hiç); Vol. I; İstanbul; 1974; pp. 463-481.
- 4) **Ekin, N.**; Dünya'da ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunları (Working Women's Problems in the World and in Turkey); İktisat Fakültesi Mecmuası; Cilt: 40, No. 1-4; pp. 81-90.
- 5) **Ekin, N.**; Unemployment Problems in Turkey; İktisat Fakültesi Mecmuası; Vol. 44, No. 1-4; İstanbul; 1988; pp. 39-49.
- 6) **Hacettepe-University**; 1988 Turkish Population and Health Survey; Ankara, 1989.
- 7) **ILO**; Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment; International Labour Conference; 71 st Session, Report VII; Geneva; 1985.
- 8) **OECD**; The Integration of Women into the Economy; Paris; 1985.
- 9) **OECD**; Employment Outlook; Paris; 1988.
- 10) **OECD**; Employment and Unemployment of Women in OECD Countries; Paris, 1984.