

Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler

Elif Özlem Aşkın¹

Öz Bu çalışmada, toplumsal cinsiyeti temel alan bir yaklaşım ile kadınların işgücü piyasasındaki konumunu etkileyen sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular yaş, eğitim, medeni durum ve çocukların varlığı gibi demografik faktörlerin; toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve ataerkillikten kaynağını alan kültürel faktörlerin ve küreselleşme, yapısal uyum programları gibi ekonomik faktörlerin kadınların işgücü piyasasına katılımını ve çalışma koşullarını belirleyen önemli temel etkenler olduğu yönündedir. Bu faktörlerin etkileri ile kadınların işgücü piyasasına katılımı erkeklere göre sınırlı kalmaktadır. Kadın istihdamını artırmaya yönelik çözüm önerileri ve politikalar geliştirilirken; bütün bu faktörler göz önünde tutularak konuya yaklaşılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kadın işgücü, toplumsal cinsiyet, yapısal uyum programları

Factors Affecting the Status of Women in the Labor Market

Abstract This study is aiming to investigate the socio-demographic, socio-cultural and economic factors that affect the position of women in the labour market based on gender approach. The findings show that the socio-demographic factors such as age, education, marital status and presence of children; cultural factors originating from patriarchy and gender-based division of labour and economic factors such as globalisation, structural adjustment programs are the main factors in determining women's labour market participation and working conditions. Women's labour market participation, compared to men, remains more limited by the effects of these factors. All policies and solutions aiming to increase women's employment should take in consideration of all these factors.

Keywords: Female labour force, gender, structural adjustment programs

¹ Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr

1.GİRİŞ

Dünya genelinde kadınlar, işgücü piyasasına sınırlı katılım olanağını bulmakta, işgücü piyasasına katılan kadın için erkeklerden farklı olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi -karşılıksız emek kullanımları- işler, kadının sorumluluğunda olmaya devam etmektedir. Kadınlar, çalıştıkları işyerlerinde, hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırken, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer almaktadır. Genellikle düşük beceri ve sorumluluk isteyen işlerde istihdam edilmekte; mal ve hizmet üretiminin önemli aşamalarında yer almamakta; monoton, tekrara dayanan daha az önemli işlerde çalışmaktadır. İşe alınmada, yükseltilmede ve işten çıkarılmada, ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşılır. Ekonomik kriz dönemlerinde, işten çıkarılacaklar arasında ilk sırada yer alan kadınlar, işgücü piyasasının kullanılıp atılabilir yedek işgücü konumunda bulunmaktadır. Kadınlar, piyasada belli mesleklerde yoğunlaşmakta, kadınların işte eğitim ve ilerleme olanağı kısıtlı olmakta, kadınlar düşük statülü, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Kadınların işgücü olarak işgücü piyasasına katılımları ve piyasaya katıldıktan sonraki konumları (statüleri, ücretleri, çalışma koşulları) -erkeklerle karşılaştırıldığında- ikincil olmaktadır. Bu durumun sosyo-demografik(eğitim, yaş, medeni durum ve çocukların varlığı), sosyo-kültürel (toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ataerkillik) ve ekonomik faktörler(küreselleşme, yapısal uyum programları) olarak sınıflandırılabilir pek çok nedeni vardır. Bu faktörlerin etkisi ile kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma koşulları şekillenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kadınların işgücü piyasasındaki konumunu etkileyen sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve ekonomik faktörleri incelemek ve ortaya koymaktır. Kadınların işgücü piyasasında yaşadığı sorunların gündeme getirilmesi ve çözüm önerileri için, kadınlara yönelik, çizgileri belirlenmiş politikaların oluşturulması zorunludur. Kümbetoğlu (1995: 236)'nun da belirttiği gibi "kadın çalışmaları, bu politikaların temel taşlarını oluşturan bilgi birikimini sağlayacaktır." Bu nedenle, kadınların işgücü piyasasına katılımını, konumunu ve sorunlarını tespit etmeye yönelik araştırmalar gereklidir. Kadınların işgücü piyasasındaki katkılarının ve görünürlüklerinin sağlanması, ancak kadına yönelik yapılan araştırmalarla mümkündür.

Çalışmada öncelikle kadın işgücü ile ilgili kuramlar değerlendirilmiş ve çalışmanın kuramsal yaklaşımı açıklanmış, bunu takiben benimsenen kuramsal

yaklaşım çerçevesinde, işgücü piyasasında kadın işgücüne sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerin etkileri, ilgili veriler ışığında incelenmiştir.

2. Kadın İşgücü ve İşgücü Piyasası Kuramları

Kadınların işgücü piyasasına katılımları ve piyasadaki konumları erkeklerden farklıdır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve ülkelere göre farklılık gösterse de kadın işgücünün evrensel denebilecek nitelikleri bulunmaktadır. Bu nitelikler, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil ve dezavantajlı konumlarını yansıtmaktadır. İşgücü piyasasında kadın işgücünün evrensel ortak özellikleri şunlardır (Ecevit, 1998a: 268): Kadınlar, işgücü piyasası dışındayken ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilebilecek işgücü kaynağını oluşturur; kadınlar işgücü piyasasına girerken ayrımcı işe alma uygulamaları ile karşılaşır,² ücretli kadın işgücü, değeri düşük işgücüdür, genellikle erkeklerden düşük ücret alır; ücretli kadın emeği; sosyal güvenceden yoksun, kolay vazgeçilen, piyasa dışına atılması ihtimali yüksek olan işgücüdür; kadınların ücretli işçiler olarak sendikal örgütlenmeleri gelişmemiştir; kadın işgücü, işgücü piyasasındaki belli sektörlerde, işkollarında ve mesleklerde yoğunlaşmıştır.³

Kadınların işgücü piyasasındaki bu evrensel ve özgül niteliklerini açıklamak için çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Neo-klasik iktisat piyasada, piyasadaki aktörlerin yararına olmayan hiçbir işlemin gerçekleşmediği ve piyasadaki aktörler için rasyonel seçimlerin var olduğu varsayımını temel almaktadır. Bu temel varsayımdan hareket eden neo-klasik/beşeri sermaye kuramı; kadınları rasyonel, kendi çıkarını düşünen, tercih ve seçimlerinde özgür bir birey olarak varsaymaktadır. Kadınların, işgücü piyasasına katılım ve konumlarının, kadınların bilinçli seçimleri sonucu oluştuğu iddia edilmektedir. Kurama göre kadınlar, kişisel vasıflarını (eğitim ve tecrübe), sınırlamalarını (ev ve çocuk bakımı) ve tercihlerini (mutlu çalışma ortamı) dikkate alarak, en iyi ücret ödenen işleri arayıp bulmaktadır. Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına girişte eğitim, deneyim ve verimlilikle ilgili farklı niteliklere ve tecrübelerine sahip oldukları varsayılmaktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu -daha az eğitilmiş ve daha basit çalışma alanlarına girmeleri-,

² Kadınlar sadece işgücü piyasasına katılımda ayrımcılıkla karşılaşmamaktadır. İşyerinde eğitim ve yükselme imkânlarını kullanabilmede; otorite, denetim ve kontrole tabi oluşt da ayrımcılıkla karşılaşmaktadır.

evlilik ve/veya aile/çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasına katılımlarının kesintiye uğraması ve sona ermesi sonucu erkeklerden daha az tecrübeli olmaları ile açıklanmaktadır (Blau ve Kahn, 2000: 77).

Aile sorumlulukları, kadınları, sürekli ya da geçici olarak işgücü piyasası dışına çıkartmaktadır. Bu durum, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların daha az çalışma tecrübesine sahip olmalarına yol açmaktadır. İşgücü piyasasına kesintili katılımlarının bir sonucu olarak kadınların beşeri sermayelerinin ve dolayısıyla verimliliklerinin erkeklere göre daha düşük olduğu söylenmektedir. Bu nedenle, kadınların erkeklerden daha düşük ücret almaları normal karşılanmakta ve bu durum piyasanın rasyonel işleyişinin bir sonucu olarak görülmektedir (Walby, 1986:73). Beşeri sermaye kuramına göre, kadınların işgücü piyasasındaki düşük konumu, kadınların daha az beşeri sermayeye sahip olmalarına bağlanmaktadır. Beşeri sermaye eksikliği de vasıf, tecrübe ve bilgi yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Beşeri sermaye eksikliği nedenleri olarak, kadınların aile, çocuk bakımı ve ev işleri sorumlulukları gösterilmektedir. Beşeri sermaye eksikliğine yol açarak kadınların düşük ücretli ve kısıtlı sayıda işte çalışmalarına, işe devamsızlıklarına ve işe ara vermelerine neden olan tüm bu sorumluluklar, kadınların bireysel tercihlerine dayandırılmaktadır (Schultz, 1991; Becker, 1993; Blau ve Kahn, 2000). Kadınların işgücü piyasasındaki sınırlı katılımını ve eşitsiz konumunu, bireysel ve rasyonel tercihlere dayandırarak açıklayan neo-klasik/beşeri sermaye kuramı, Abelda (1997)'ya göre kadınların işgücü piyasasındaki eşitsiz konumunu haklı çıkartmaya yönelik argümanlar sunarak bu eşitsizliğin üretilmesine de hizmet etmektedir.

Marksist yaklaşım çerçevesinde kadınların işgücü piyasasındaki konumuna yedek işgücü ordusu kuramı ile açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Sermaye birikiminin artması, kâr oranlarının yükseltilmesi üzerine kurulu kapitalist üretim biçimi, bir yedek işçi ordusunun varlığını zorunlu kılmaktadır. Dönemsel olarak ortaya çıkan kapitalist krizlerde emek gücünün bir kısmının üretim dışına itilmesi, yedek işçi ordusunun yaratılmasına neden olmaktadır (Beechey, 1987). Yedek sanayi ordusundaki artış sermayeyi güçlü kılmakta, kârlılığını eski seviyelerine getirip, krizleri tedavi etmektedir. Kadınlar da yedek ordunun üyeleri olarak, kapitalist üretim

³ Kadınların sanayi sektörü özelindeki çalışmaları, daha çok emek-yoğun işlerde, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk ve olumsuz etkilenen, düşük ücretlerin ödendiği, vasıfsız işçi kullanımına yönelik alanlarda yoğunlaşmaktadır.

biçiminde ucuz, kolaylıkla idare edilebilen, evcil, uysal, sendika bağlantısı zayıf ve kolayca işten çıkarılabilen esnek işgücü olarak kullanılmaktadır. Özellikle evli kadınlar, yalnızca ihtiyaç olduğunda, belli nitelikleri nedeniyle kapitalist sistem için uygun işgücü olmaktadır: İlk olarak evli kadınlar, kocalarının para kazanması nedeniyle düşük ücreti kabul etmektedir. İkinci olarak ise, ev işleri, çocuk bakımı ve kocalarının bakımıyla ilgilendiklerinden işten çıkarılmayı daha kolay kabul etmektedir (Beechey, 1987:187; Sinclair, 1991: 9-10). Aynı zamanda kadınların ekonomik kriz dönemlerinde işten kolaylıkla çıkartılması, ailenin koruyucu rolü nedeni ile fazla tepkiye neden olmamaktadır.

Feminist analizde, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrım başat kavramlarından birisidir. Cinsiyet, kadın ve erkek arasında biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet ise cinsel kimliğin toplumsal kurgulanışını anlatır. Cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiştir, doğuştandır. Toplumsal cinsiyet ise biyolojiye bağlı değildir, toplumda varolan kültürel, dini, ideolojik sistemlerin güçlendirdiği, geniş bir toplumsal işbölümünün görüntüsü olarak ortaya çıkar (Ostergaard, 1992). Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı işbölümü ve biyolojik cinsiyetler arasındaki toplumsal ilişkileri vurgular ve sadece kadının değil erkeğin de pozisyonuna işaret eder (Savcı, 1999: 130). Cinsiyete dayalı işbölümü ise, kadın ve erkek arasındaki işbölümünün, hem cinsel hem de toplumsal ve kültürel yapısını ifade eder (Taborga ve Leach, 2000). Bu işbölümü, kadına ev içi çalışma ya da üremeyle ilişkili, erkeğe de kamusal ya da üretimle ilişkili yükümlülükleri getirir. Cinsiyete dayalı işbölümü, kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken işleri (ev işi, çocuk bakımı) erkeğe de ev dışındaki işleri vermiştir. Kadın ev ve çocuk bakımı işi ile görevlendirilirken, evin geçimi erkeğin işi olarak görülmektedir. Kuramda kadınların işgücü piyasasındaki sınırlı katılımları ve ikincil konumları çözümlenirken, toplumsal cinsiyet kavramı yanında ataerkillik kavramı da çözümlenmeye dâhil edilmektedir. Hartmann (2006) ataerkilliği, maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisi olarak tanımlamaktadır. Ataerkilliğin dayandığı maddi temel ise erkeklerin, kadınların emek gücü üzerindeki denetimlerinde yatar. Kadınların ev dışındaki emeği erkekler tarafından denetlenerek işgücü piyasasında ücretli bir işte çalışmaları engellenmekte ya da erkeklerin seçtiği işlerde çalışmalarına izin verilmektedir (Walby, 1990; Harttman, 2006).

Feminist çözümlemede, kadın emeğinin işgücü piyasasındaki ikincil konumu analiz edilirken, kapitalizm ve ataerkillik arasındaki ilişkinin tespit edilmesine önem verilmektedir. Çözümlemeye göre kapitalist gelişim işçi hiyerarşisi için yerler yaratırken, toplumsal cinsiyete dayalı hiyerarşiler de boş yerleri kimin dolduracağını belirlemektedir (Hartmann, 2006). Kapitalist toplumda, kadınların ev içi emek kullanımlarından hem erkekler hem de sermaye çıkar sağlamaktadır. Kadınlar, ev işi yaparak, çocuk bakarak, evde doğrudan erkeklerin yararlandığı hizmetleri yerine getirirler. Ayrıca, kocasının günlük bakımını, beslenmesini sağlayarak işgücü olarak, her gün yeniden işe gidebilir, çalışabilir durumda olmasını mümkün kılan işleri yapmakta, işgücünün verimliliğini artırmaktadır. Bu durum sermaye açısından önemlidir. Kadınlar, doğurduğu ve bakıp büyüttüğü çocuklarla -üretim gelecek kuşak üreticileri-, da kapitalist ekonomi için yeni işgücünü yetiştirerek, sermayenin bu alandaki sorumluluğunu karşılıksız bir şekilde yerine getirmektedir (Beneria, 1992). Aksi takdirde sermayenin çocuk bakımı işi için önemli derecede kaynak aktarması gerekecektir (Hartmann, 2006). Ataerkil sistemde, erkeklerin kadınları denetleme istekleri, kapitalizmin işçileri denetleme isteği kadar güçlüdür. Bu nedenle sadece kapitalizmin yok edilmesi (üretim tarzlarının değişmesi), kadınların kurtuluşu için yeterli değildir. Ataerkil unsurların ortadan kaldırılması da gereklidir (Molyneux, 1992: 92-93; Donavan, 2007: 154-155).

Bu çalışmada, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve konumunda sosyo-demografik faktörler incelenirken neo-klasik/beşeri sermaye kuramında iddia edildiği gibi, bu faktörlerin etkileri bireysel tercihler ve rasyonel seçimler temelinde değil, toplumsal cinsiyeti temel alan bir yaklaşımla incelenecektir. Bunun gibi sosyo-kültürel faktörlerin kadın işgücüne etkileri çözümlenirken, feminist kuramın yaklaşımı (toplumsal cinsiyet) temel alınmaktadır. Ekonomik faktörlerin kadın işgücüne etkileri incelenirken ise; feminist kuramın yaklaşımlarından yararlanılmaktadır. Yedek işgücü kuramı, ev ile ilgili sorumlulukları ve eşlerine (kocaya) ekonomik bağımlılıklarından dolayı kadınların daha ağır bir işsizlik tehdidi içinde olduğunu göstermesi bakımından yararlıdır. Ancak kuram, ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerin neden öncelikle kadınların görevi olduğu konusunda bir çözümleme sunmamaktadır. Kuram küreselleşme sürecinde Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi kurumlar tarafından düzenlenen ve ülkelere dayatılan yapısal uyum programlarının neden kadınları daha olumsuz etkilediğini; kadınların neden daha düşük ücretli ve daha düşük statülü

işlerde yoğunlaştığını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Feminist kuram, toplumsal cinsiyet farklılığının kapitalizmin işleyişinde merkezi bir konuma sahip olduğunu belirtmektedir. Kapitalizmin kadının ikincil konumundan yararlandığına ve kapitalist sürecin çalışanlar için sistem içinde hiyerarşik yerler açarken, toplumsal cinsiyet ve ataerkilliğin bu hiyerarşik yapılanmadan kadın emeğinin işgücü piyasasında nerede yer alacağını belirlemede önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle çalışmada ekonomik faktörler, toplumsal cinsiyeti de temel alan bir bakış açısıyla incelenmiştir.

3. Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarının Etkileyen Faktörler

3.1. Sosyo- Demografik Faktörler

3.1.1. Eğitim

Kadınların işgücü piyasasına katılımında eğitim, önemli bir faktördür. Eğitimi beşeri sermaye yatırımı olarak değerlendirdiğimizde hem eğitimli insanlar hem de tüm toplum bu durumdan doğrudan etkilenmektedir: Özellikle, eğitim seviyesi düşük kadınların eğitiminde gerçekleşecek her olumlu ilerleme, toplumsal dengesizliklerin giderilmesinde ve ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesinde adımların hızlı atılmasını sağlamaktadır. Kadının evinin sınırları dışına çıkıp, kendi geliri ile geçinme yeterliliği kazanması, iş bulması, aile içinde ve dışında karar alma süreçlerine katılması, kalkınmanın ve sosyal uyumun gelişimine katkı yapmaktadır. Kadınların eğitimin düzeylerindeki gelişme, kişisel ücret getirilerini arttırmakta, çocuk ölümlerini ve doğurganlığı azaltarak sosyal dışlıklar getirmekte (Schultz, 1989: 48), sürdürülebilir kalkınma ve büyümeyi sağlamaktadır (United Nations, 2010:45).Eğitim seviyesindeki düşüklük, kadınların erken yaşta evlilik yapmalarına ve dolayısıyla yüksek doğurganlığa neden olmaktadır. Bu durum kadının işgücü piyasasına katılımını olumsuz etkileyebilmektedir.

Eğitim düzeyindeki artış, erkekler ile karşılaştırıldığında kadınları, daha çok işgücü piyasasına yöneltmektedir. Psacharopoulos ve Tzannatos (1992)'un yapmış olduğu ülkelerarası araştırma sonuçları; kadınların, eğitim düzeyindeki bir yıllık artışın, kadınların işgücü piyasasına katılımını önemli ölçüde arttırdığını ortaya çıkartmıştır. Türkiye'de de düşük eğitim düzeyinin, erkekler ile karşılaştırıldığında, kadınların işgücü piyasasına daha düşük katılımına yol açtığını bulgulayan çalışmalarda bulunmaktadır⁴ (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997: 333; Eyüboğlu, vd., 2000:

⁴ Eğitim, kadının işgücü piyasasına katılımını arttırdığı gibi ücretlerinde de iyileşme getirmekte ve kadınlara daha iyi koşullarda çalışma olanağını sağlamaktadır (World Bank, 2006). Eğitimli

88).

Geleneksel toplumlarda eğitimin öncelikli olarak erkeklerin hakkı olduğu düşünülmektedir. Ev işi, çocuk bakımı ve anneliğin kadınların temel görevleri olduğu düşüncesi, kadınların eğitimine önem verilmemesine yol açmaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasına katılamamasına ya da düşük eğitim düzeyleri ile işgücü piyasasında düşük ücretli, düşük statülü, kayıt dışı işlerde yoğunlaşarak çalışmalarına yol açmaktadır.

Kadınların eğitim düzeyleri kadar, hangi alanlarda eğitim alarak işgücü piyasasına katıldıkları da önemlidir. Anker ve Hein (1986: 45)'e göre kadın ve erkekler için eğitim, hem içerik hem de süre açısından farklı olmaktadır. Bu farklılık, sanayileşmiş ülkelerde süreden çok içerikte, gelişmekte olan ülkelerde ise süre ve içerikte ortaya çıkmaktadır. Alınan eğitimin içeriği ile yerine getirilen iş arasındaki sıkı bağlantı, kadınların ve erkeklerin farklı mesleklerde ve işlerde yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Eğitim alanındaki ve işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kadınların istihdamdaki konumunu olumsuz etkileyerek, kadınların düşük nitelikli işler için eğitilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır⁵ (Anker, 1998: 47; United Nations, 2010:45-46). Eğitim ile kadınların işgücüne katılımı, istihdamı ve meslekî dağılımı arasında güçlü bir ilişki vardır. Kadınların eğitim süresinin kısa ve içeriğinin belli alanlarda sınırlı oluşu, kadınların hem işgücüne katılımının düşük olmasına hem de belli mesleklerde, düşük statülü, düşük ücretli işlerde yer almasına neden olmaktadır.

3.1.2. Yaş

kadınlar, kadın istihdamı üzerindeki toplumsal kısıtlamaları aşmada daha güçlüdür. Ancak şu da bir gerçektir ki kadınlar, tüm dünyada -bazı gelişmiş ülkeler dışında- erkeklerden az öğrenim görmektedirler (ILO, 2007). Diğer araştırma bulguları da Afrika, Latin Amerika ve Asya ülkelerinde eğitimin, erkeklere göre kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Tzannatos, 1999: 562).

⁵ Belçika'da yapılan bir çalışmaya göre kadınlar, geleneksel erkek işleri olarak kabul edilen işlere yönelik eğitim almaktan, erkek iş arkadaşlarının kabul edilmemek ve işverenlerce ikinci sınıf işgücü kabul edilmekten korktukları için kaçınmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise, uygulama ve geleneklerce kızların modern sektör istihdamına yönelik eğitimden soyutlanması daha belirgin ve sonuçları ağır olmaktadır. Buralarda eğitim, toplumsal cinsiyet temelli işbölümünün cinsel rol kalıp yargılarına göre şekillenmekte, kadın işgücü daha sınırlı iş ve eğitim imkânları ile karşılaşmaktadır (ILO, 1988: 26).

Yaş, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını belirleyen önemli faktörlerden birisidir. Tüm yaş gruplarında, kadınların işgücü piyasasına katılım oranları, erkeklerin işgücü piyasasına katılım oranlarından düşüktür. Bunun yanı sıra yaş gruplarına göre kadınların istihdama katılımı da erkeklerden farklı bir seyir izlemektedir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda kadınlar, işgücü piyasasında “üç aşamalı bir süreç” izleyerek yer almaktadır (Koray, 2005: 329). “M-çift tepeli eğri” olarak kavramlaştırılan bu süreçte, çok sayıda kadın, genç yaşlarda işgücü piyasasına aktif olarak katılmaktadır. Evlilik ve ilk çocukla birlikte işgücü piyasasından çekilen kadınlar ileri yaşlarda (çocukları büyüdükten sonra) tekrar işgücü piyasasına dönmektedir. Bu durum, özellikle kadının geleneksel kadınlık rolünün ağır bastığı Japonya ve Almanya gibi ülkelerde daha belirgindir. M-eğrisinin iki zirvesine 20’li yaşlarda (çocuk sahibi olmadan önce) ve 30’lu yaşların sonuna doğru (en küçük çocuk okula gittikten sonra) ulaşılmaktadır. Çocuk sorumluluğu nedeni ile işgücü piyasasından çekilen kadınlar, ileri yaşlarda piyasaya tekrar katılmaktadır⁶ (Toksöz, 2007: 23; Plagenta, 1997). Kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle belli yaşlarda işgücü piyasasından ayrılmakta iken, erkekler için bu durum söz konusu olmamakta ve yaşa göre işgücü piyasasına katılımları süreklilik göstermektedir.

3.1.3. Medeni Durum ve Çocukların Varlığı

Kadınların medeni durumları ile işgücü piyasasına ve istihdama katılımları arasında sıkı bir ilişki vardır. Evlilik çoğunlukla işgücünden sürekli ya da en azından geçici ayrılmaya yol açmaktadır. Evli ve bakıma gereksinimi olan küçük çocuk sahibi

⁶ Gelişmekte olan ülkelerde ise örneğin Latin Amerika ülkelerinde, kadın emeğinin yaşa göre işgücü piyasasına katılımı açısından böyle bir model oluşmamakta, kadınlarda en yüksek katılım 20-24 yaş grubunda olmakta ve 30 ve üstü yaşlarda katılım düşmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos,1992: 16-17). Danimarka’da ise kadınlar aile/çocuk sorumlulukları nedeni ile işgücü piyasasından ayrılmamaktadır. Yani 25-35 yaş arası kadınların işgücü piyasasına katılım oranları düşmemekte, erkeklerin katılım tavırlarına benzer bir model göstermektedir. Fakat bu katılım durumu, çalışma saatlerini eve uyumlu hale getirmelerine, kısmi zamanlı çalışmalarına bağlıdır (Plagenta, 1997). Türkiye için ise bazı araştırma bulguları bu modelin olduğuna dair veriler sunarken (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997: 330), bazı araştırma bulguları da M modeli katılımın Türkiye için geçerli olmadığını desteklemektedir (Koray, 1993; Özbay, 1994; Gürsel ve diğerleri, 2002: 56). Erkeklerde ise işgücü piyasasına katılım yaş ile birlikte doğru orantılı olarak yükselmektedir. 20’li yaşların başında % 90’ları aşmakta ve 50’li yaşların sonuna doğru hızlı biçimde düşmektedir. Kadınlar açısından, yirmili yaşların başında ve otuzların sonunda yükselen iki tepeli bir model söz konusu iken, erkeklerde bunun tersine bir model oluşmaktadır (Elliot, 1997: 100).

kadınların işten alacakları ücret, piyasada yaptıracağı çocuk bakım masraflarının (kreş masrafı gibi) üzerinde olmaması durumunda, işgücü piyasasına katılmamakta (ya da piyasadan ayrılmakta) ve evde kalıp çocuk bakmaktadır (Eyüboğlu, Ayşe vd., 2000: 152). Kadınlar, çoğu zaman çocuk sahibi olmadan işgücü piyasasına katılmakta, çocuk sahibi olduklarında ise piyasadan ayrılmaktadır. Çocuk sahibi olmayan kadınların istihdama katılım oranları küçük çocuğu olan kadınlara göre daha yüksektir. Örneğin AB genelinde 20-30 yaş arasında ve çocuğu olmayan kadınların % 71'i işgücü piyasasına katılmakta, 10 yaşından küçük çocuğu olan kadınlarda ise bu oran % 64'e düşmektedir (Koray, 2005: 328). AB genelinde çocuğu olan erkeklerin %91,4 işgücü piyasasına katılırken, çocuğu olmayan erkeklerde bu oran %80,8 olmaktadır (EC,2008: 24).

Evli kadınların işgücü piyasasına katılımları bakmakla yükümlü oldukları küçük çocukların ve çocuk bakım tesislerinin varlığına ve ülkelerin kamu politikalarına (yasalara) göre değişmektedir.⁷

Çocuk sahibi olmak, kadınların işgücü piyasasındaki istihdam şeklini de etkilemektedir. Evli ve küçük çocuk sahibi kadınlar yarı-zamanlı çalışmayı seçmek zoruna kalmaktadır.⁸ Yarı-zamanlı çalışma ise sosyal güvenlik, sendikal haklar, işte ilerleme ve ücretler açısından olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirerek kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumunu pekiştirmektedir (Tokol, 1999. 23; Plagenta,2010). Bununla birlikte, çocuğun varlığı kadınların işgücü piyasasına katılımına arttırıcı etki de yapabilmektedir. Çocuk sahibi olmak, ailenin masraflarını arttırmaktadır. Bu durum, kadının işgücü piyasasına katılımını arttırıcı etki yapmaktadır.⁹

⁷ Örneğin Danimarka'da aileye ilişkin görevler büyük ölçüde sosyalleşmiştir; çocuk bakımına yönelik geniş bir kamu hizmeti ağı vardır. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına katılımlarında, çocuk bakımı önemli bir engel olmamaktadır. Almanya, İtalya ve Hollanda'da da ise çocuk bakımı, ebeveyn izinleri gibi kolaylıklar olmadığı için, kadınlar çocuk sahibi olduklarında işgücü piyasasından çekilmektedir. Yunanistan'da ise bakım hizmetleri esas olarak aile içinde, kadın tarafından yerine getirilir. Çalışan kadın için çocuk bakım hizmetleri gibi kamu hizmetleri gelişmemiştir. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına katılımları engellenmektedir (Plantegna, 1997).

⁸ AB ülkeleri genelinde çalışan kadınların % 25'i, Hollanda'da ise % 61'i yarı-zamanlı çalışmaktadır (Plagenta,2010:178).

⁹ Örneğin üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların (İngiltere'de) % 60'ı işgücü piyasasında çalışmaktadır (Giddens, 2002: 388).

Çocuk sahibi olmak kadar, çocuk sayısı da kadınların işgücü piyasasına katılımlarını etkilemektedir.¹⁰ İşgücü piyasasına katılım, kadınların daha az çocuk yapma eğilimine de etki etmektedir. İşgücü piyasasına ve istihdama katılan kadınlar daha az çocuk sahibi olmaktadır (ILO, 2000). Bunda çocuk sahibi olma ve yetiştirme maliyetlerinin artışı da rol oynamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1980:177). Az sayıda çocuk sahibi olma durumu, kadınların, işgücü piyasasına katılımlarını arttırdığı gibi, çocuk bakım sorumluluğu nedeni ile işgücü piyasasından geçici veya sürekli çekilmelerini de azaltmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli işbölümünde kadınların konumu, ev işi ve çocuk bakımı sorumlulukları ile belirlenmektedir. Kadın, doğası gereği çocuk doğurmak ve büyütme, kocasına bakmak ve ev işlerini yürütmekle sorumlu tutulmaktadır. Bu durum, ev içi karşılıksız emeğinin doğallaştırılmasına yol açmakta, kadınların işgücü piyasasına katılımını kısıtlayarak, kadınların işgücü piyasasına hangi pozisyonda katılacağını da belirlemektedir. Kadınlar ya ev işlerinin uzantısı olan mesleklerde istihdama katılmakta ya da yarı zamanlı işleri seçmek durumunda kalmaktadır. Erkekler için işgücü piyasasına katılma evlilik, çocuk sahibi olma faktörlerinden bağımsız bir şekilde olmakta iken, bu faktörler kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdamda bulunuş şekillerini etkilemektedir.

3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kadınların işgücü piyasasına katılımında ve piyasadaki konumunda, aile, okul, dini kurumlar, kitle iletişim araçları, cinsel ve mesleki kalıp yargılar, gelenekler gibi birçok sosyal ve kültürel faktörlerin önemli etkileri olmaktadır (Anker ve Hein, 1986:11; Harttman, 2006). Toplumdaki cinsiyet rolü ve çalışma konusundaki kültürel inanç ve değerler, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sınırlamakta, piyasadaki çalışma koşullarını ve mesleki dağılımlarını genellikle olumsuz biçimde etkilemektedir. Feminist kuramda da vurgulandığı gibi kaynağını ataerkillik ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden alan sosyo-kültürel faktörler, kadın emeğinin istihdamını ve çalışma koşullarını büyük ölçüde şekillendirmektedir.

Ataerkillik, dişiliğe ait olarak düşünülenin baskı altında tutulması ile elde edilen maddi kazanımlara dayanan; din, gelenek, toplumsal ilişkilerle beslenen bir

¹⁰ Gelişmiş ülkelerde üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların yarısından fazlası istihdamdadır. Ancak çocuk sayısı da katılımı önemli bir etkendir. Tüm Avrupa ülkelerinde, beş ya da daha küçük yaşta iki ya da daha çok çocuğu olan kadınların istihdama katılmaları, tek bir küçük çocuğu olanlara göre çok daha düşüktür (UN, 2000: 37-38).

düzendir. Bu düzende kadın, erkeklerin kontrolünde ve egemenliğindedir (Hearn, 1987: 3). Ataerkil sistemin kurallarını toplumsal cinsiyet belirler. Cinsiyete dayalı işbölümü ve biyolojik cinsiyetler arasındaki toplumsal ilişkileri belirten ve toplumda sadece kadının değil, erkeğinde konumunu işaret eden toplumsal cinsiyetin yaşama geçişi, toplumsal roller aracılığıyla olmaktadır (Savcı, 1999: 130). Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal ve kültürel değerlerce belirlenir ve bu roller ile toplumda kadına ve erkeğe uygun bulunan kişilik özellikleri ve davranışları belirlenir (Anker, 1998). Kadınlardan eş ve anne olarak beklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlara toplumsallaşma sürecinde küçük yaşlardan itibaren öğretilip, benimsetilir. Böylece kültürel değerlere göre toplumsallaşma süreci içinde, kadınlara esas rollerinin evlenmek ve çocuk sahibi olmak olduğu düşüncesi pekiştirilir. Bu kültürel değerler, kadınların evlilik ve çocuk sahibi olmasının, toplumda güç, güvence, statü elde etmesinin tek yolu olduğu şeklinde inançları sürekli canlı tutmaktadır. Doğal olmadığı halde, kadın ve erkekte beklenen davranış rolleri, doğalmış gibi toplumda benimsenip kabul edilir. Bu toplumsallaşma sürecinde kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerine ait kavramlaştırmaları (annelik, eşlik ve erkeklik, aileyi geçindirme, koruma) aile, okul, dini kurumlar ve kitle iletişim araçları yolu ile öğrenir. Aile, kurumlar (okul, dini kurumlar), kitle iletişim araçları, aynı zamanda, bu kültürel değerleri pekiştirir (Walby, 1990; Hartman, 2006). Annelik, toplumda yüceltilerek, kadın için başka hiçbir şeyle kıyaslanamayacak yüksek bir konuma getirilmekte ve kadının eğitime ya da işine devam etme talebi, çocuklarını ihmal edeceği düşüncesiyle genellikle onay görmemektedir. Böyle bir durumda kadın ya yarım günlük bir iş bulmakta ya çalışmaya ara vermekte ya da çalışmayı tamamen bırakmaktadır. Kültür yoluyla aktarılan ve toplumun üyeleri tarafından da paylaşılan bu değerler, kadınların işgücü piyasasına katılımını sınırlamakta; işgücü piyasasına katılsa bile, meslek seçimini belirli alanlarda yapmasına neden olmaktadır¹¹. Kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerine

¹¹ Kadınlara karşı uygulanan ve sosyo-kültürel faktörlerden beslenen ayrımcılık uygulamaları gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde geçerlidir. Sosyo-kültürel değerler, gelişmiş ülkelerde bile, erkeklerin evin asıl geçimini sağlayan olarak görülmesine neden olmaktadır. Kadınlar, ev işlerinden ve çocukların bakımından sorumlu tutulmaktadır. Kadınların ev dışında çalışmasının, ev işlerinin yapımını aksatacağı ve çocukların iyi bir şekilde yetişmelerini engelleyeceği düşüncesi gelişmiş ülkelerde de yaygındır. AB üyesi ülkelerde, kadınlar, -ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının birinci öncelikleri olduğunun yansıması olarak- yarı-zamanlı

uygun (hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik, temizlikçilik, tezgâhtarlık, terziilik, gıda ve tekstil işçiliği gibi) işlerde yoğunlaşır. Bu işler, bakım meslekleri ve ev işlerinin toplumsallaşmış biçimleri olarak tanımlanmakta ve dışıl işler olarak görülmektedir (Barret, 1995: 151-152).

Kadınların evde yaptıkları işlerin bir uzantısı olarak görülen işlerde, düşük statülü, düşük ücretli olarak istihdam edilmeleri, kadınların işgücü piyasasında yatay ayrımcılığa uğramasına yol açmaktadır. Bunun gibi kadınlar işgücü piyasasında erkeklerle aynı mesleklerde ve işlerde çalışsalar bile, ilerleme şansı sınırlı, düşük ücretli alt kademelerde, erkeklerin ise üst kademelerde yoğunlaşmaları ile gerçekleşen dikey ayrımcılığa da maruz kalmaktadır (Anker, 1998; United Nations2010:44-46). Cinsiyete dayalı kalıpyargılar sonucu, kadınların erkeğe göre vasıfsız olarak değerlendirilmesi, yetersiz görülmesi, işte ilerleme olanağının olmaması, kadınların ücretlerinin düşük tutulmasına yol açmaktadır (Mies, 2008a: 105;ILO,2010:50-52).

Kadınlar, sendikal örgütlenme ve sosyal güvenlik gibi sosyal haklardan yararlanmada da erkeklerin gerisindedir. Sendikacılığın erkek işi olarak algılanması ve kadının yerinin evi olduğu şeklindeki toplumsal değerler ile kadınların sendikalara katılımlarının eş, baba ve aile çevresi tarafından onaylanmaması, bu duruma etki etmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 49; Aytaç, 2002: 31). Eşlik ve annelik sorumlulukları, kadınların işgücününün yedek elemanları olarak görülmelerine yol açmaktadır. Bu sorumluluklar nedeniyle her an işten ayrılacaklarına yönelik işverenler tarafından yapılan değerlendirmeler ve eşe, babaya bağımlı oldukları düşüncesi, kadınların sigortasız çalıştırılma gerekçelerini oluşturmaktadır.

Kadınlar, kaynağını ataerkillik ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden alan sosyo-kültürel faktörler nedeni ile toplumsal cinsiyet rollerinin belirlediği dar kalıplar içine sıkışıp kalmaktadır. Ecevit (1998a: 269)'e göre işgücü piyasası, ataerkil kültürel değerleri, kendi fiyat sistemi ve kurumları içine görünmez bir biçimde yedirmektedir. Bunun sonucunda bir işin erkek işi mi, kadın işi mi olduğu; işyerinde otoriteyi kullanan ve kontrolü yapanların erkek mi, kadın mı olduğu; işten çıkarılma, işte terfi gibi koşullarda önceliğin kadınlarda mı, erkeklerde mi olduğu konularında, kadınlar aleyhine bir süreç işlemektedir.

işlerde yoğunlaşmaktadır (UNSTATS,2013). Bu durum, işte ilerleme, yeni vasıf edinme, ücret artışı ve emeklilik gibi haklardan yararlanmada kısıtlılıklar ortaya çıkarmaktadır (Lister, 2006).

3.3. Ekonomik Faktörler

3.3.1. Küreselleşme ve Kadın İşgücü

Beck (2000), küreselleşmeyi ulaşım ve bilişim teknolojilerindeki yeniliklerle dünyayı iletişim ağı içinde küresel bir köy haline getiren; çok uluslu şirketlerin yaygınlaşması ile sermayeyi ulus-aşırılaştırarak, ulus-devletlerin iktidarlarını daraltan; bölgesel ekonomik ve siyasal bütünleşme süreçlerinin sermaye ve emek hareketleri üzerinde etkili olduğu bir süreç olarak tanımlamaktadır. Küreselleşme işgücün aleyhine işleyen bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Munck, 2002; Wichterich, 2004:18). Küreselleşme sürecinde sermaye gerektiren ve artı değeri yüksek yatırım ve üretimler, merkez ülkelerde gerçekleştirilmekteyken, emek-yoğun ve artı değeri düşük üretimler ise çevre ülkelere kaymıştır. Çevre (gelişmekte olan) ülkelerde kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılımları arttırmıştır. Munck (2002)'a göre kadın istihdamında ortaya çıkan bu sayısal artış, kadınlara yönelik olumlu yasal değişiklikler ya da kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi sonucundan daha çok düşük maliyetlerle çalıştırılabilen, kolaylıkla işten çıkartılabilen bir işgücü yaratma isteğinden kaynaklandığı için gerçekleşmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artması, işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapılışında, kadınlar lehine düzeltici bir etki ortaya çıkarmamaktadır. Van der Lippe ve Liset (2001: 9), kadın ve erkek arasındaki cinsiyetlerarası sektörel işbölümünün merkez ve çevre ülkelerde devam ettiğini belirtmektedir.

Kadınların küreselleşme sürecinde işgücü piyasasına katılımında, kapitalizm ve ataerkil yapı birlikte etkili olmaktadır. Küresel kapitalizm, ataerkillik ile sermaye arasındaki ilişkiyi daha da güçlendirerek bir işçi hiyerarşisine yol açmaktadır. Ataerkillik, bu hiyerarşik örgütlenmede kadınların egemenlik altına alınmasında etkili olmaktadır¹² (Hartmann, 2006: 36-37). Küreselleşen kapitalist ekonomik ilişkilerde kadınlar, ucuz, ikincil ve pazarlık gücünden yoksun, düşük ücretli, sosyal güvencesiz

¹² Hartmann (2006), 19. yüzyıl sonunda ve 20. yüzyıl başında erkeklerin emeklerine karşılık olarak ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeydeki bir ücret talebi sonucu bir norm haline gelen 'aile ücreti'nin ataerkillik ile sermaye arasındaki ortaklığı sağlamlaştırdığını savunarak, bu durumun, sermayenin işine geldiğini belirtmektedir. 'Aile ücreti', erkeklerin denetiminde tutulan kadınların çalışma yaşamında düşük ücret politikaları ile denetim altına alınarak işçi sınıfının bölünmesinde ve sermayenin toplumsal denetiminin kuvvetlenmesinde araç olarak kullanılmıştır. Ücret düzeyleri düşük tutulan kadınlar, küreselleşme sürecinde hem erkek egemenliğinin hem de kapitalist üretimin sürdürülmesinde kullanılmaktadır.

bir şekilde sermayenin yedek işgücü ordusu olarak kullanılmaktadır. Özellikle gıda ve tekstil gibi, toplumsal cinsiyetçi işbölümünü pekiştiren iş kollarında ve elektronik sektöründe kadınlar, ucuz ve sosyal güvencesiz olarak çalıştırılmaktadır¹³ (Winchterich, 2004). Ataerkil sistemin getirdiği uysal, itaatkâr ve öncelikle ev alanına ait kadın tipi ile kapitalizmin, küreselleşme aşamasında ihtiyacı olan emek tiplmesi birbiriyle örtüşmektedir. İşgücü piyasasına katılımları, sayısal ve oransal olarak artsa bile, yüksek ücretli, yüksek nitelikli ve sosyal güvenceli işler, kadınların çalıştırıldığı iş alanlarının uzağındadır. Ayrımcı işe alma uygulamaları, sendikal hakların uzağında kalma ve kendisi için önceden belirlenmiş işler arasında seçim yapma, kadınların işgücü piyasasında ve istihdamda sık sık karşılaştıkları durumlar arasındadır. Küreselleşmenin, kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılımlarını artırıcı etkisi, erkekler ile karşılaştırıldığında daha az adil ve daha az eşit olmaktadır.

Küreselleşme sürecinde ortaya çıkan ekonomik krizler kadın işsizliğini arttırmaktadır. Küresel ekonominin üretim merkezlerinden sayılan Güneydoğu Asya'da 1997 yılında yaşanan küresel ekonomik krizden kadınlar, -ilk işten çıkarılanlar olarak- olumsuz etkilenen kesim arasında yer almıştır. Bu süreçte, Tayland, Endonezya, Malezya ve Güney Kore gibi ülkelerde işsiz kalanların %80'i kadınlar olmuştur (Aslanbeigni ve Summerfield, 2000: 89). Yine son küresel ekonomik kriz nedeniyle dünya genelinde kadınların işsizlik oranı 2008'de %6,1'e, 2009'da ise % 7'ye yükselmiştir (ILO,2010:46). Yedek işgücü ordusu kuramında da belirtildiği gibi, kapitalizmde krizler, sistemin bir özelliğidir. Krizleri aşmak, karlılığı eski seviyelere getirmek için yedek işgücü ordusunun varlığı gereklidir. Kadın işgücü de uysal, itaatkâr, düşük ücretli işgücü olarak bu ordunun asli üyeleridir. Kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanlar olarak, yedek işgücü ordusuna geri gönderilenler içinde ilk sıralarda kadınlar yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadın işgücünün erkeklere göre daha kolay işten çıkarılması, toplumda tepkiye neden olmamaktadır.

Küreselleşme süreci, kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılımlarını arttırırken, aynı zamanda, kadın işgücünün görünmezliğini arttıran bir olgu olan evde

¹³ Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinde tekstil ve elektronik eşya gibi sektörlerde kadınların istihdamı artmıştır. Singapur, Malezya ve Tayland gibi ülkelerde kadınların bu sektörlerdeki istihdamları, bu sektörlerdeki toplam istihdamın %75'i ile %90'ı aralığında değişmektedir. Ancak aynı ülkelerde kadın ve erkek arasındaki ücret farkı da büyümüştür (Sequino, 2000: 79).

iş yapan kadın sayısında artışı da beraberinde getirmiştir (Chen vd., 2005:6-8). Bu çalışma biçimi, kadının evdeki sorumluluklarına ilişkin ataerkil ideolojinin devam etmesine ve kadının geleneksel rolü değişmeden işgücü piyasasına dezavantajlı konumda katılmasına yol açarak, kapitalist küreselleşme sürecinde işverene kadın işgücünü daha uzuca kullanma olanağı sağlamaktadır (Beneria, 2001; Carr vd., 2000:125). Kadınlar, ev eksenli çalışma biçiminde, sigortasız ve düşük ücretle çalışmaktadır.

Küresel üretim ve pazar zincirinin bir parçası olabilmek için rekabet eden ülkeler, işgücü maliyetlerini düşürmeye zorlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında işgücü maliyetlerini “dibe doğru” düşürme yarışı, emeğin konumunu olumsuz etkilemektedir (Guan, 2001: 245). Kadın emeği, toplumsal cinsiyete dayalı özellikleri ile daha üretken ve uysal olarak kabul edildiği için, çok uluslu sermayeyi ülkeye çekmede kullanılmaktadır. Malezya’daki bir yatırım broşürü bu durumu şöyle anlatmaktadır: *“Doğulu kadının elleri küçüktür, büyük maharetle çalışır. Seri üretim tezgâhlarının etkinliğine doğası gereği ve yaratılıştan daha çok katkıda bulunacak kim olabilir?”* (Munck, 1995: 108-109). Kadınların küreselleşme sürecindeki istihdamında, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve kapitalist sistemin olumsuz etkileri işgücü piyasasına yansımaktadır. Kadınlar, monoton işlere daha iyi uyum sağladığı, evlendikleri ya da hamile kaldıklarında iş bıraktıkları (ya da kolayca işten çıkarılabildikleri) için esnek ve yenilenebilir işgücü olarak kullanılmaktadır.

3.3.2. Yapısal Uyum Programları

1980’li yıllardan itibaren geniş kapsamlı olarak uygulanmaya başlanan yapısal uyum programları, gelişmekte olan ülkelere, küreselleşme sürecine uyumun bir koşulu olarak, IMF ve WB tarafından dayatıldı. Yapısal uyum programlarının temel özellikleri; ihracata dayalı sanayileşme, ülke içi pazarların dünya pazarı ile bütünleşmelerini sağlayacak düzenlemeler, kamu harcamalarının kısılması, devletin küçülerek kamu hizmetlerinden çekilmesi, özelleştirme, piyasaların serbestleştirilmesi, rekabet edebilmek için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, örgütlenme özgürlüğünün zayıflatılması olarak sıralanabilir. Bu programların uygulandığı ülkelerde, büyüme hızı düşmüş, fiyatların serbestleşmesi enflasyonu yükseltmiş, yatırımlar azalmıştır. Bu gelişmeye yerli sanayiye zayıflatan ticaretin serbestleştirilmesi ve kamu sektörü

Kadınların aldığı düşük ücretler, emek maliyetini düşürerek daha fazla kar ve sermaye elde

reformları da eklenince, işsizlik hızlı bir şekilde artmış ve halkın çoğunluğunun yaşam kalitesi kötüleşmiştir. Uygulanan programın olumsuz sonuçları kadınlar için işsizlik ve yoksulluk olarak ortaya çıkmıştır (Ecevit, 1998b; Moghadam, 2005:5; Mayoux, 2005:7-9; Davis, 2007:184-191).Yapısal uyum programları kapsamında ülkelerde uygulamaya geçirilen İhracata dayalı sanayileşme modeli, küreselleşmenin ana hedeflerinden olan, ülke içi pazarların dünya pazarları ile bütünleşmesini sağlayacak düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Gelişmekte olan ülkeler, dışarıya pazarlanabilir malların üretimine ağırlık vererek, ülkeye döviz çekme amacına yönelmişlerdir (Beneria, 1999: 688). Bu amaçla geliştirmekte olan ülkeler, sermaye ve teknolojik yatırım yükü getirmeyen, emek-yoğun üretimi esas alan ihraç ürünleri üretimine başlamışlardır. Malın dış pazarlarda satışı için fiyatının uygunluğu, ucuz olmasının gerekliliği, malın üretiminde kullanılacak işgücü maliyetini düşürmeyi önemli kılmıştır. Bu nedenle, ihracata dayalı sanayileşme modelini benimseyen ülkelerde, gerekli olan ucuz işgücü, kadınların işgücü piyasasına ve istihdama çekilmesi ile sağlanmıştır. Kadınlar, ucuz işgücü olmaları, yarı-zamanlı işleri daha kolay kabul etmeleri, yaşam boyu istihdam arayışlarının az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabullenmeleri ve uyumlu olmaları gibi özellikleri ile ihracata dayalı sanayileşme modelinde aranan işgücü olarak, işgücü piyasasına ve istihdama artan sayı ve oranda katılmaya başlamıştır (Beneria, 2003). İşgücünün 'kadınlaşması' olarak nitelenen bu süreçte, -özellikle Güneydoğu Asya ülkelerinde¹⁴- kadınlar, ihracata dönük üretim yapan işyerlerinde, ucuz işgücü olarak düşük ücretli, sendikasız olarak çalışmaktadır (Lim, 1990; Bello, 2001).

İhracata dayalı sanayileşme modelinde, uluslararası piyasada daha fazla rekabet edebilmek için, işverenler işgücü maliyetini mümkün olduğunca düşürme stratejisi

edilmesine yol açmaktadır.

¹⁴ Bu süreçte G. Kore'de ücretli olarak çalışan kadınların oranı % 50'yi aşmıştır. Filipinlerde ve Sri Lanka'da ücretli olarak çalışan kadınların oranı % 85'tir (Chant, 1997). İstihdamdaki bu artış, kadınların yaşam kalitesinde yükseltici bir etki yaratmamıştır. Aksine, kadınlar düşük ücretli, uzun ve kötü çalışma koşullarında, sigortasız ve güvencesiz olarak çalıştırılmaktadır. Bireysel yaşamı sürdürmeye yetmeyen düşük ücretlerle çalıştırılma, kadın emeğinin sömürülmesi sonucunu doğurmaktadır. Kadın işgücü bu süreçte hem kapitalist hem de toplumsal cinsiyete bağlı sömürü altında kalmaktadır.

izlemektedir. Bu strateji, kadınların kayıt dışı çalışmasını arttırmaktadır¹⁵ (Standing, 1989; Chen, 2005:6-8; Davis, 2007:193). İhracata dayalı sanayileşme stratejilerini uygulayan ülkelerde, küresel serbest pazar koşullarına uyumun sağlanması için kamunun tarımda korumacı ve destekleyici politikalarından vazgeçilmiş, bunun yerine, tarım sektörünün serbest piyasa kurallarına göre düzenlenmesi yolundaki politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikalar kapsamında tarımsal devlet desteklerinin azaltılması ya da bazı tarım ürünlerinde bütünüyle kaldırılması, kırsal alanda yaşayan topraksız ve geçimlik üretim yapan aileleri olumsuz etkilemekte; bu ailelerin mülksüzleşmesine, tarımsal gelirlerinin düşmesine ve yoksullaşmasına yol açmaktadır. Kırsalda yoksullaşan insanların iş aramak için kent merkezlerine göç etme süreci hızlanmıştır. Kente göç edenlerde kentsel işgücü piyasasındaki formel sektördeki işlerin azlığı nedeniyle kayıt dışı işlerde çalışmaya başlamaktadır. Yapısal uyum politikalarının zorlayıcı etkisi, kırdan kente göç eden insanları işsizliğe ve yoksulluğa, iş bulanları ise sigortasız çalışmaya zorlamaktadır. Bu politikalar sonucu oluşan göç sürecinde, özellikle gelişmekte olan Latin Amerika, Güney Doğu Asya ülkelerinde kentsel alanlara göç eden kadınlar, esnek ve ucuz işgücü olarak düşük ücretlerle sosyal güvencesiz çalışmaya itilmektedir (Acker, 2004: 3; Mies, 2008b: 47). Kente göç eden kadınlar, esnek ve ucuz emek olarak kayıt dışı istihdamın değişmez öğeleri ya da işsiz ordusunun elemanları sınıfına dâhil olmaktadır. Özelleştirme ve kamunun küçültülmesi politikaları ile, kamusal istihdamın azaltılması, kadını geleneksel olarak istihdam edildiği ve sendikalaşmanın güçlü olduğu kamu sektörünün dışına itmektedir (ILO, 2002:142; Bonnet vd., 2003:215; Ecevit, 2008). Özelleştirme uygulamaları, kadınlar açısından iş kayıplarını ve istihdam daralmasını beraberinde getirmektedir.

4.SONUÇ

Araştırma bulguları göstermektedir ki kadınların işgücü piyasasına katılımında ve piyasadaki konumunda yaş, eğitim, medeni durum ve çocukların varlığı gibi demografik faktörlerin; toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve ataerkillikten kaynağını alan kültürel faktörlerin ve küreselleşme, yapısal uyum programları gibi ekonomik faktörlerin yoğun etkisi olmaktadır.

¹⁵ Bu modeli benimseyen ülkelerin başında gelen Malezya, Meksika, Güney Kore, Brezilya ve Bolivya gibi ülkelerde imalat sanayinde çalışan kadınların kayıt dışı çalışmasının arttığını bulgulayan çalışmalar için bakınız Beneria (1999), Lim (1990), Beneria (2003)

Bu faktörlerin etkileri ile kadınların işgücü piyasasına katılımı erkeklere göre sınırlı kalmaktadır. Kadınlar, piyasada ikincil konumda olmakta, belli mesleklerde yoğunlaşmakta, işte eğitim, ilerleme imkânı kısıtlı olmakta, düşük statülü, düşük ücretli, sosyal güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Bütün bu faktörler kadınların hem işgücü piyasasına katılırken hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinleştirmekte ve kadınların işgücü piyasasında istihdamları düşük kalmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırıcı, istihdamdaki kadınların durumlarını iyileştirici çözüm önerileri ve politikalar geliştirilirken; bütüncül bir bakış açısıyla, bu faktörler göz önünde tutularak konuya yaklaşılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abelda, R. (1997), *Economics and Feminism*, New York: Tweyne Publishers.
- Acker, J. (2004), "Gender, Capitalism and Globalisation", *Critical Sociology*, 30/1: 17-41.
- Albelda, R. P. ve C. Tilly (1997), *Glass Ceilings and Bottomless Pits: Women's Work, Women's Poverty*, Boston: South End Press
- Anker, R. ve C. Hein (1986), *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*, New York: St. Martin's Press.
- Anker, R. (1998), *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, Geneva: ILO.
- Aslanbeigni, N. ve G. Summerfield, (2000), "The Asian Crisis, Gender, and the International Financial Architecture", *Feminist Economics*, 6/3, 81-103.
- Aytaç, S. (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, TİSK Yayın No.219.
- Barret, M. (1995), *Günümüzde Kadına Uygulanan Baskı*, (Çev: Şen Süer), Pencere Yayınları
- Beck, U. (2000), *What Is Globalization*, (Almanca'dan Çeviren: Patrick Camiler), Cambridge: Polity Press; Malden: Blackwell.
- Becker, G. S. (1993), *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: The University of Chicago Press,
- Beechey, V. (1987), *Unequal Pay*, London: Verso

- Bello, W. (2001), "No Logo: A Brilliant But Flawed Portrait of Contemporary Capitalism", <http://focusweb.org/publications/2001/nologo.htm> (Erişim:12.12.2014)
- Beneria, L. (1992), "Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades", World Development, 20/11: 1547-1560.
- Beneria, L. (1999), "Structural Adjustment Policies", içinde The Elgar Companion to Feminist Economics, (Der: J. Peterson ve M. Lewis) Edward Elgar Publishing, 687-695.
- Beneria, L. (2001), "Changing Employment Patterns on the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimension", Geneva: ILO, <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/gender.pdf> (Erişim:12.12.2014)
- Beneria, L. (2003), "Paid and Unpaid Labour: Meanings and Debates", içinde Gender, Development and Globalization: Economics As If All People Mattered 131-160.
- Blau, F. D. ve L. M. Kahn, (2000), "Gender Differences in Pay", The Journal of Economic Perspectives, 14/4: 75-99.
- Bonnet, F.; J. B. Figueiredo ve G. Standing (2003), "A Family of Decent Work Indexes", International Labour Review, 142/2: 213-238
- Carr, M.; M. A. Chen ve J. Tate (2000), "Globalization and Home-Based Workers", Feminist Economics, 6/3: 123-142
- Chant, S. (1997), "Women-Headed Huseholds: Poorest of the Poor?, Perspectives from Mexico, Costa Rica and the Philippines", IDS Bulletin, 28/3: 26-48
- Chen, M.; Vanek, J.; Lund, F.; Heintz, J.; Jhabvala, R. ve Bonner, C. (2005), "Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty", Unifem, <http://www.un-ngls.org/orf/women-2005.pdf> (Erişim: 12.01.2015).
- Dayıoğlu, M. ve Z. Kasnakoğlu, (1997), "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", ODTÜ Gelişim Dergisi, 24/3: 329-361.
- Davis, M. (2007), Gecekondu Gezegeni, (Çev: G. Koca), Metis Yayınları, İstanbul
- Donovan, J. (2007), Feminist Teori, (Çev: Aksu Bora, M. Ağduk Gevrek ve F. Saylan), İstanbul: İletişim

- Ecevit, Y. (1998a), "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", içinde 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, (267-284).
- Ecevit, Y. (1998b), "Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler", içinde Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği, (Der: Ferhunde Özbay) İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, (31-79).
- Ecevit, Y. (2008), "İşgücüne Katılım ve İstihdam", içinde Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, (Der: Mine Tan, Y. Ecevit ve diğerleri) İstanbul: Tüsiad (113-214)
- Elliot, R. F. (1997), Karşılaştırmalı Çalışma Ekonomisi, (Çev: Mehmet Beşeli, G. Toksöz ve diğerleri) Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, (Yayın No:210).
- European Commission, (2008), Report on Equality Between Women and Men- 2008, Brüksel.
- Eyüboğlu, A. vd., (2000), Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Ankara: KSSGM.
- Eyüboğlu, D. vd., (2000), Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ankara: KSSGM.
- Giddens, A. (2002), Sosyoloji, (Çev: Hüseyin Özel ve diğerleri) Ankara: Ayraç.
- Guan, X. (2001), "Globalization, Inequality and Social Policy: China on the Threshold of Entry into the World Trade Organization", Social Policy and Administration, 35/3: 242-257.
- Gürsel, S. vd., (2002), Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, İstanbul: Tüsiad Yayınları.
- Hartmann, H. (2006), Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği, (Çev: Gülşat Aygen), İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Hearn, J. (1987), The Gender of Oppression: Men, Masculinity and the Critique of Marxism, New York: St. Martins' Press.
- ILO, (1988), Equality of Opportunity and Treatment, Geneva: International Labour Office.
- ILO, (2000), World Labour Report 2000: Income Security and Social Protection in A Changing World, Geneva: International Labour Office.
- ILO, (2002), Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, Geneva: ILO

- ILO, (2007), Global Employment Trends, Geneva: International Labour Office
- ILO, (2010), Global Employment Trends, Geneva: International Labour Office.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1980), Türkiye’de Değerler ve Doğurganlık, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi.
- Koray, M. (1993), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, (Yayın No:23).
- Koray, M. (2005), Sosyal Politika, Ankara: İmge Yayınları (2. Baskı).
- Kümbetoğlu, B. (1995), “Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması”, Kadın Araştırmalarında Yöntem, içinde, (Der: S. Çakır ve N. Akgökçe), Sel Yayıncılık (230-238).
- Lim, L. (1990), “Women’s Work in Export Factories: The Politics of A Cause” içinde Persistent Inequalities : Women and World Development, (Ed: Irene Tinker), New York, Oxford University Press, (101-119)
- Lister, M. (2006), “Gender and European Union Development Policy”, içinde, New Pathways in International Development: Gender and Civil Society in EU Policy, (Eds: Lister, Marjorie ve M. Carbone), Ashgate (17-30)
- Mayoux, L. (2005), “Women’s Empowerment Through Sustainable Microfinance: Rethinking Best Practice Discussion Draft”, <http://www.genfinance.net> (05.01.2015).
- Mies, Maria (2008a), “Cinsiyete Dayalı İşbölümünün Kökenleri”, içinde Son Sömürge: Kadınlar, (Derleme: Mies, M.; V. Bennholdt-Thomsen & C. Von Werlhof) (101-151)
- Mies, Maria (2008b), “Kapitalist Gelişme ve Geçimlik Üretim: Hindistan’da Kırsal Kesim Kadınları”, içinde Son Sömürge: Kadınlar, (Editörler: Mies, M.; V. Bennholdt-Thomsen & C. Von Werlhof) (47-77)
- Moghadam, V. M. (2005), “The Feminization of Poverty and Women’s Human Rights”, <http://www.unesco.org/shs/gender> (12.01.2015).
- Molyneux, M. (1992), “Ev Emeği Tartışması ve Ötesi”, Kadının Görünmeyen Emeği: Maddecî Bir Feminizm Üzerine, içinde, (Der: Gülnur Savran ve N. Tura) İstanbul: Kardelen Yayınları, (92-128).
- Munck, R. (1995), Uluslararası Emek Araştırmaları, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Munck, R. (2002), Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma, (Çeviren: Mahmut Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.

- Ostergaard, L. (1992), "Gender", Gender and Development. A Practical Guide, içinde, (Der: Lise Ostergaard) Londra ve Newyork: Routledge. (1-10)
- Özbay, F. (1994), "Women's Labour in Rural and Urban Settings", Boğaziçi Journal, 8/1-2: 5-19.
- Plantenga, J. (1997), "European Constants and National Particularities: The Position of Women in the EU Labour Market", Gender and Economics, içinde, (Derleme: A. Geske Dijkstra ve J. Plagenta), Londra: Routledge (86-103)
- Plantenga, J. (2010), Hollanda'da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Kısmi Zamanlı Çalışma Stratejisinin Faydaları ve Maliyeti, içinde Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru, (Der: İ. İlkaracan) İstanbul: İTÜBMTKAUM, (177-200).
- Psacharopoulos, G. ve Z. Tzannatos, (1992), Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology, Washington D. C.: World Bank.
- Savcı, İ. (1999), "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji", A.Ü. SBF Dergisi, 54/1: 123-142.
- Schultz, T. P. (1989), "Women's Changing Participation in Labour Force: A World Perspective", Policy, Planning, and Research Working Papers (Women in Development), WPS 272, (Erişim: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1989/12/01/000009265_3960928153703/Rendered/PDF/multi_page.pdf)
- Schultz, T. P. (1991), Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility, New Haven: Yale University Press,
- Sequino, S. (2000), "Accounting for Gender in Asian Economic Growth", Feminist Economics, 66/3: 27-58.
- Sinclair, M. T. (1991), "Women, Work and Skill: Economic Theories and Feminist Perspectives", Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology, içinde, (Der: Nanneke Redclift & M. Thea Sinclair), London: Routledge (1-25)
- Standing, G. (1989), "Global Feminization Through Flexible Labour", World Development, 17/7: 1077-1095.
- Stiglitz, J. E. (2002), Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, (Çev: Arzu Taşcıoğlu ve Deniz Vural) İstanbul: Plan B Yayınları.
- Taborga, C. ve B. Leach, (2000), Cins Bakışı Sözlüğü, (Çev: Ertuğrul Kürkçü ve N. Mater) İstanbul: IPS İletişim Vakfı Yayınları, Yayın No:3.

- Tokol, A. (1999), "Dünya'da Kadın İşgücü", içinde Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri:1-2, İstanbul: TİSK Yayınları (Yayın No:192).
- Toksöz, G. ve S. Erdoğan, (1998), Sendikacı Kadın Kimliği, Ankara: İmge.
- Toksöz, G. (2007), Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu, Ankara: ILO.
- Tzannatos, Z. (1999), "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters", World Development, 27/3: 551-569
- United Nations, (2000), The World's Women, 2000: Trends and Statistics, New York: United Nations.
- United Nations, (2010), The World' Women:2010: Trends and Statistics, New York: United Nations.
- UNSTATS, (2013), Part Time Employment, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products> (Erişim: 05.05.2014)
- van der Lippe, T.ve L. van Dijk, (2001), "Introduction: Women's Employment in a Comparative Perspective" Women's Employment in a Comparative Perspective, içinde, (Der: Tanja van der Lippe ve Liset van Dijk (1-13).
- Walby, S. (1986), Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Walby, S. (1990), Theorizing Patriarchy, Oxford: Blackwell.
- Wichterich, C. (2004), Küreselleş(tiril)en Kadın: Eşitsizliğin Geleceğinden Raporlar, (Çev: T. Tayanç ve F. Tayanç) Ankara: Dipnot Yayınevi.
- World Bank (2006), Turkey: Labour Market Study, (Report No. 33254-TR).