

TÜRKİYE'DE CİNSİYET AYIRIMCILIĞI ANALİZİNDE NEO KLASİK YAKLAŞIMA KARŞI KURUMCU YAKLAŞIM: EŞİTLİĞİ SAĞLAYICI POLİTİKA ÖNERİLERİ*

Yrd. Doç. Dr. Serap PALAZ**

ÖZET

Yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları, Türkiye'de kadınların, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayırmıcılıkla karşı karşıya kaldıklarını göstermiştir (Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997; Koçak, 1999; Çolak ve Ardor, 2001). "Beşeri Sermaye Teorisinin" öne sürdüğü gibi kadınların karşılaştıkları bu ayırmıcılık, kendi özgür seçimlerinden ziyade onların eğitim ve mesleki eğitimlerinde ve iş bulma sürecinde karşılaştıkları kurumsal engellerden kaynaklanmaktadır. Türk işgücü piyasasında halen bu ayırmıcılığın devam etmesi, işverenlerin ve toplumun bir bütün olarak belli işlerde, belli cinsiyet özelliklerinin gerektiğini savunan, kültürel ve geleneksel önyargılara ve stereotiplere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden bu çalışmada, Türkiye'de cinsiyete yönelik ayırmıcılığın ortadan kaldırılması için bir müdahalede bulunulması gerektiğinin kaçınılmaz olduğu ileri sürülmektedir. Bu ayırmıcılığın ortadan kaldırılması ve kadınların işgücü piyasasına entegre olması için gerekli politikalar, halen yürürlükteki yasaların ve düzenlemelerin uygulanmasının yeniden değerlendirilmesiyle toplumda ve özellikle işgücü piyasasında kadınlara karşı olan önyargı ile stereotip değer yargılarını yok edecek şekilde tüm toplumun eğitilmesini hedeflemelidir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyete Dayalı Ayırmıcılık, İşgücü Piyasasında Kadın, Ayırmıcılığı Önleyici Politikalar

Bu makalenin ilk hali, 11-14 Eylül 2002 tarihlerinde VI. ODTÜ Uluslar arası Ekonomi Kongresinde sunulmuştur
Balıkesir Üniversitesi Bandırma İ.İ.B.F öğretim üyesi.

**ANALYSING GENDER DISCRIMINATION IN TURKEY
NEOCLASICAL APPROACH VERSUS INSTITUTIONAL
APPROACH: POLICY IMPLICATIONS**

ABSTRACT

The results of the empirical studies show that there is wage discrimination and occupational segregation by gender in the Turkish labour market (Kasnakoglu ve Dayıoglu, 1997; Kocak, 1999; Çolak ve Ardor, 2001). Discrimination against Turkish women in employment derives from the constraint labour market choices for women. Institutional barriers to their education, employment and training are responsible, rather than women's free choices in the market, as suggested by the human capital theory. Cultural and traditional stereotypes among employers and in the society as a whole about the appropriate gender characteristics for certain jobs play a very important role in the persistence of discrimination in the Turkish labour market. Therefore, this paper, suggests that the intervention to eliminate discrimination in Turkey is inevitable. The policies of elimination of discrimination and the integration of women into labour market need to be directed towards both the enforcement and appraisal of existing legislation and the education of the whole population to breakdown prejudice and stereotypical attitudes to women in the society and especially in the labour market.

Key Words: Discrimination by Gender, Women in Labour Market, Policy Implications

GİRİŞ

İş hayatında cinsiyete yönelik ayrımcılık, son yılların en popüler, en çok konuşulan konusu olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkelerde bu konu ile ilgili bir çok teorik ve ampirik çalışmalar yapılmış, genellikle kadınların erkeklerden daha az kazandıkları, özellikle daha düşük ücretli ve geleceği olmayan mesleklerde yoğunlaştıkları gözlemlenmiştir.'

Barbara R. Bergmann, (1986), **The Economic Emergence of Women**. Basic Books Inc. Publishers, New York.

Türkiye'de kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, genellikle sosyologlar tarafından çalışılmış ve ekonomistler tarafından fazla ilgi görmemiştir. Fakat 1990Tı yıllardan sonra işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı konusunda hem ampirik hem de teorik bazı çalışmalar yapılmıştır.² Yapılan bu çalışmaların sonuçları, Türkiye'de de kadınların durumlarının dünyadaki hemcinslerinden farklı olmadığını göstermiştir. Çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar; ilk olarak eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlikler, iş bulma ve terfi sürecinde yaşadıkları ayrımcılık, ücretlendirmede farklılıklar ile belli mesleklerde yoğunlaşmak olarak sıralanmıştır.

Bu çalışmada, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan teoriler "Neo Klasik yaklaşım" ve "Kurumcu yaklaşım" olarak iki ana başlık altında incelenmeye çalışılmıştır. Türkiye'de kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının kaynağını tespit etmeye çalışırken hangi yaklaşımın daha etkili olacağını bilmek, cinsiyet eşitliğini sağlayıcı uygun politikaları önerebilmek açısından büyük bir önem arz etmektedir. Yapılan analiz sonucunda, Neo Klasik yaklaşımların ileri sürdüğü gibi kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık kendi özgür seçimlerinden ziyade onların eğitim ve mesleki eğitimlerinde ve iş bulma sürecinde karşılaştıkları

2 Aysıt Tansel, (1994), "Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey", **Economics of Education Review**, 13(4), s. 305.

Zehra Kasnakoğlu ve Meltem Dayıoğlu, (1997), "Female Labour Force Participation and Earnings Differentials Between genders in Turkey", in Rives, J. M. ve Yousefi, M., (eds), **In economic Dimensions of Gender Inequality: A Global perspective**, Praeger Westport, Connecticut, London.

kurumsal engellerden kaynaklandığı saptanmıştır. Bu yüzden, bu çalışmada, cinsiyete yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması için bir müdahalede bulunulması ve eşitliği sağlayıcı uygun politikalar üretilmesi gerekliliği ileri sürülmektedir.

1. KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYIRIMCILIĞI: NEO KLASİK YAKLAŞIM

Yerleşik Neoklasik iktisat teorisi, rekabetçi bir piyasa ortamında ücretler, işgücünün, marjinal ürün verimliliğine eşittir ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin, en azından uzun dönemde, eşit ücret alması gerektiğini söyler. Karını maksimize etmek isteyen işverenlerin bulunduğu rekabetçi bir piyasa ortamında ücret ayrımcılığının uzun dönemde var olabilmesi mümkün değildir. Eğer kadın çalışanlar erkeklerle eşit üretkenliğe sahip olduğu halde onlardan daha az ücret alıyor ise bu kadın işçilerin işverene maliyetinin tercih edilen erkek işçilerden daha az olduğunu gösterir. Bunun sonucunda, karını maksimize etmek isteyen işverenler tercihini daha az maliyetli kadın işçilerden yana kullanırlar ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olur. Tersine durumda yani işveren önyargılı ve yerleşik düşüncelerle davranarak serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam ederse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır, kazancı ve satışları azalır. Ayrımcılık yapmayan rakipleri karşısında uzun süre ayakta kalamayarak sektörü terk eder.³

Kısaca, rekabetçi bir piyasanın normal işleyişinde, işle ilgili, eşit özelliklere ve verimliliğe sahip kişiler arasında, ücret ayrımcılığının uzun dönemde devam edemeyeceği söylenir. Oysa bir çok ülkede kadın

³ Jr. William Darity, (1995), **The International Library of Critical Writings in Economics: Economics and Discrimination**, An Elgar Reference Collection Aldershot, UK, US, s.586.

çalışanlarla erkek çalışanlar arasında, süreklilik gösteren bir ücret ayrımcılığının olduğu bilinmektedir. Özellikle varolan ayrımcılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları bunu kanıtlamıştır.⁴ Bu bölümde, cinsiyete dayalı ücret ve meslek ayrımcılığını ve neden bunun süreklilik gösterdiğini açıklamaya çalışan belli başlı bazı Neo Klasik yaklaşımlardan bahsedilecektir.

1.1 Beşeri Sermaye Yaklaşımı

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını arz yanlı açıklamaya çalışan kuramlardan bir tanesi ve en yaygın kabul göreni Neoklasik iktisat okulu tarafından geliştirilen Beşeri Sermaye Modelidir. Beşeri Sermaye Modeline göre, kadınların daha az ücret alması ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşması, kendilerinin beşeri sermaye donanımının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Beşeri sermaye 'insanın kendisine yatırımı' olarak tanımlanır. Eğitim kurumlarına devam etme, hizmet içi eğitim, iş arama ile iş aramak için göç etme şeklinde ki faaliyetlere yapılan yatırım gibi. Beşeri Sermaye Teorisi ile ilgili önemli bir noktada kadın ve erkek çalışanların birbirine ikamesinin tam anlamıyla olamayacağı yönündeki saptamasıdır. Çünkü, kadınlar evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işini terk edip işgücünden ayrılma eğiliminde olduklarından dolayı, çalışma hayatında daha az deneyimlidirler ve bu yüzden beşeri sermaye donanımları da erkeklerden daha azdır. Aynı zamanda kadınların hizmet içi eğitim konusunda daha az istekli olduklarını çünkü daha az çalışmak ve

⁴ Serap Koçak, (1999), **Gender Discrimination in the Turkish Labour Market**, PhD Thesis in Social Sciences, De Montfort University, England, s.210.

böylece çocuk bakımına, ev işlerine daha çok vakit ayırmak için özellikle düşük statülü geleceği olmayan meslekleri tercih ettiklerini söylerler.

Bununla birlikte, Türk işgücü piyasasında varolan ayrımcılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları, erkek çalışanlarla aynı beşeri sermaye donanımına sahip kadın çalışanların, onlardan daha düşük ücret aldığını ileri sürmüştür.⁶ Aynı şekilde, ücretler üzerine yapılan bir başka çalışmada da, imalat sanayiinde çalışan kadınların ve erkeklerin aynı kıdem ve aynı eğitim durumuna sahip olmasına rağmen, erkeklerin aldığı ücretin sadece % 64'dünü aldığı belirtilmiştir.⁷ Bu sonuçlar, beşeri sermaye yaklaşımının kadın ve erkek ücret farklılığını açıklamada ne kadar yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Aynı zamanda, Beşeri Sermaye Teorisi kadınların daha az ücret almasını ve geleceği olmayan ikincil mesleklerde yoğunlaşmasının nedeni olarak kendilerinin özgür bireysel tercihlerinin sonucu olduğunu söyler. Acaba kadınların işgücüne girmeden önce ve işgücü piyasasında yaptıkları tercihler, iradi tercihler mi? yoksa toplumsal ayrımcılık olarak adlandırabileceğimiz istek dışı tercihlerin arkasında yatan, toplumsal faktörlerin (kurumların), değer yargılarının, yerleşik kabullerin ve önyargıların bir sonucu mudur? Öncelikle bunun saptanması gerekmektedir.

⁵ Solomon W. Polachek, (1981), "Occupational self-selection: A human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics*, 58(1), s. 60-69.

⁶ Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, *Ön. Ver.*, s. 19.
Koçak, *Ön. Ver.*, s.211.

⁷ DİE, (1997), *İstihdam ve Ücret Yapısı*, 1994, Ankara, s. 5

1.2 İstatistiksel Ayırmıcılık

İşgücü piyasasında, cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan yaklaşımlardan bir diğeri Phelps (1972) tarafından geliştirilen İstatistiksel Ayırmıcılık Modelidir. Bu modele göre işverenlerin kadın çalışana karşı ayrımcılık yapmasının nedeni, eksik rekabet koşulları altında tam olmayan bilgi ve belirsizlik altında karar vermek zorunda olduklarından kaynaklanır. İşverenler, işe başvuranların özelliklerini dikkatli olarak inceleseler de adayın işteki performansından ve işte ne kadar süre çalışacaklarından emin olamadıklarını düşünürler. İşte bu belirsizlik ve eksik bilgi ortamında, işverenler kadınların daha verimsiz olduklarını ve düzensiz çalıştıklarını, güvenilir olmadıkları gibi, toplumda yerleşik olan bazı düşünce ve tutumlardan hareket ederek istatistiksel ayrımcılık yaparlar.⁸

İstatistiksel ayrımcılık teorisinde, biraz sonra açıklayacağımız Becker'in Duygusal Ayrımcılık Modelinin tersine, işverenler kadınlara karşı kişisel bir önyargı yada duygusal tercih yüzünden değil, tamamen ekonomik sebeplerle, yani kadın çalışanları erkek çalışanlara tercih etmek, iktisadi açıdan karlı olmadığı için ayrımcılık yaparlar.

Türk işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığın kaynağını istatistiksel ayrımcılık modeli çerçevesinde açıklamak mümkün olabilir. Türk işgücü piyasasında, gerçek verimlilik ölçümlerine ulaşmak zor olduğundan dolayı işverenler genel kabul görmüş inanç ve önyargılarla hareket ederler. Kadınlara karşı ülkemizde çok güçlü aşılması zor önyargılar, stereotip düşünceler vardır. Kadınların çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı, çünkü kadınların evlendiklerinde yada çocuk sahibi olduklarında işi terk edeceği veya evdeki sorumluluklarından

⁸ John E. King, (1990), *Labour Economics*, 2nd Edition, Macmillan, London, s. 119

dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi inançlar vardır. Ayrıca, genel inanca göre ev geçindirmek kadınların değil asıl erkeklerin görevi olduğu ve kadının çalışmasının ikincil öneme sahip olduğu düşünülmektedir.⁹ İşte bu tip olumsuz stereotipler, erkeklerle aynı çalışma azmi ve isteğinde olan ve birinci derecede evini geçindirmekle yükümlü olan bütün kadınları cezalandırarak zor durumda bırakmaktadır.

1.3 Becker'in Duygusal Ayrımcılık Teorisi

Becker'in geliştirdiği bu yaklaşıma göre, cinsiyet ayrımcılığının belirli bir gruba karşı kişisel önyargı ve duygusal tercih biçiminde gerçekleştiği söylenir. Bu modelde hem iş arkadaşları ve müşteriler hem de işverenler potansiyel ayrımcı tercihlere sahip olabilirler. Eğer bir işveren, kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip ise, bir kadını istihdam etmek ona parasal olmayan ek bir maliyet yükleyecekmiş gibi davranır. Bu ek maliyet işverenin ayrımcılık katsayısına eşittir. Bu şekilde ayrımcı duygulara sahip bir işveren için, erkeği istihdam etmenin maliyeti onun ücretidir ama kadını istihdam etmenin maliyeti kadının ücreti artı işverenin ayrımcılık katsayısıdır. Bu da şu anlama gelmektedir. Ayrımcı duygulara sahip olan işverenlerin, kadını ancak erkeğe göre daha düşük ücretle çalıştıracaktır. Ayrıca, erkek işçinin verimliliği oranında ücret aldığını varsayarsak, kadın işçi ancak verimliliğinden daha düşük bir ücret düzeyinden çalıştırılacaktır. Bu yaklaşımda, kadının işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılık, işverenlerin kişisel cinsiyet tercihine kalmıştır. Bunun yanında cinsiyet ayrımcılığı yapmayan işverenler ücret farklılaşmasına gitmeyecektir ve

⁹ Yıldız Ecevit, (1991). "Shopfloor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers", Redclift, N. ve Sinclair, T., (Eds.) **Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology**, Routledge, London , s. 60.

işgücü maliyeti ayrımcılık yapan işverenden daha düşük olacaktır. Becker (1957),¹⁰ eğer bir ekonomi serbest rekabet koşulları içinde çalışsa ve tekelleşmeye izin verilmezse ayrımcılığın azalacağını vurgular.

Yukarıda bahsettiğimiz gibi çalışanlar da ayrımcılık duygusuna sahip olabilirler ve kadınlarla aynı ortamda çalışmak istemeyebilirler. Eğer bir işyerinde çalışan erkekler, kadın çalışanlara karşı ayrımcılık duygularına sahipse, kadınlarla birlikte çalışmak, sanki kendilerine parasal olmayan ek bir maliyet getiriyormuş gibi davranırlar. İşyerinde, erkek çalışanları, kadınlarla birlikte çalıştırabilmek için ek maliyetin kendilerine ödenmesi gerekir. Bu durumda karını maksimize etmek isteyen işveren, çözümler olarak işe alacağı yada mevcut çalışanları arasında kesin bir cinsiyet ayrımcılığına gidebilir. Böylece işveren sadece kadınlardan yada sadece erkeklerden oluşan bir işçi grubu oluşturarak erkekleri kadınlarla birlikte çalıştırabilmek için ek bir ödemede bulunmak zorunda kalmayacaktır. Buda, sonuç olarak, ücret ayrımcılığının yerini, mesleki ayrımcılığın almasıdır.

Türkiye'de erkek işveren ve işçilerin kadın çalışanlara karşı bazı yerleşik önyargı ve tutumları, kadınlar ve erkekler için kafalarında oluşturdukları belli geleneksel rol beklentileri vardır. Örneğin, erkeğin evin reisi ve asıl eve ekmek getiren kişi olması gereği, kadınların asıl görevinin anne ve eş olduğu, dışarıda çalışmasının ikincil öneme sahip olduğu gibi geleneksel basma kalıp yargılar vardır. Bu yüzden kadınların ücretinin erkeklerinkinden daha düşük olması ve düşük statülü mesleklerde yoğunlaşması, toplum açısından bir sorun olarak görülmemekte ve böylece de bu durum süreklilik göstermektedir.

Gary S. Becker, (1957). **The Economics of Discrimination**, The University of Chicago Press.

1.4 Aşırı Kalabalıklaşma Modeli

İş piyasasında cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan bir başka model de Aşırı Kalabalıklaşma Teorisidir. Aslında bu teoriyi ilk olarak Millicent Fawcett 1918 yılında ortaya atmış ve işverenlerin önyargıları, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadınların, belli mesleklere girmesine engel olduğunu ve böylece onların düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına sebep olduğunu bununda ücretleri düşürdüğünü iddia etmiştir. 1922 yılında Edgeworth bu teoriyi Neoklasik arz ve talep analizleri ile formüle ederek kadınların nasıl belli mesleklerde kalabalıklaştığını ve bununda ücretlerini düşürdüğünü açıklamıştır. Daha sonra Bergmann 1971 de Amerika'da ırk ayrımcılığı çalışmasında bu modeli kullanmıştır. Daha sonraki çalışmalarında da bu modeli cinsiyet ayrımcılığını açıklamada kullanmıştır.¹¹

Aşırı Kalabalıklaşma Teorisini diğerlerinden ayıran en önemli özelliği tam rekabetçi işgücü piyasası analizinden vazgeçmesi ve mesleki ayrımcılığı -kadınların belli mesleklerde yoğunlaşmasını- gündeme getirmesidir. Bu teoriye göre, kadınlar, erkek çalışanlarla eşit beşeri sermaye donanımına sahip olsalar da, aynı işi yapsalar da, onlarla aynı piyasada rekabet etmedikleri için daha az ücret alacaklardır. Çoğu işler kadın işi ve erkek işi olarak ayrıldığı için kadınlar ve erkekler emeklerini ve beşeri sermayelerini ayrıştırılmış piyasalarda satmaktadırlar. Erkekler emeğini, erkek işi olarak etiketlenmiş piyasalarda satacak buna karşılık kadınlar onlarla aynı piyasada rekabet edemeyeceklerdir.¹²

¹¹ Zafiris Tzannatos, (1989), "The long-run Effects of the Sex Integration of the British Labour Market", *Journal of Economic Studies*, 14(1), s.7.

¹² Barbara R. Bergmann, (1989), "Does the Market for Women's Labour Need Fixing?", *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), s.49.

Türkiye'de iş kanunumuza göre kadınların bazı işlerde çalışması yasaklanmıştır. Bu yasaklara göre her yaştaki kadınların kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi yeraltı veya her türlü sualtı işlerinde çalışması yasaklanmıştır (İK, Madde 68). Bu yasanın gerekçesi, bu işlerin erkek işi olması yani kadınlara uygun görülmemesidir. Aynı şekilde, sanayie ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılması esas itibariyle yasaktır. Ancak işin özelliği gereği, kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ve Ticaret Bakanlığı'nın ortak hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilecektir (İK, Madde 69)."¹³ Bu çeşit koruyucu yasa uygulamalarının varlığı mesleki ayırmacılığa neden olmakta hem de bu ayırmacılığı desteklemektedir.

2. KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYIRIMCILIĞI: KURUMCU YAKLAŞIM

Bu yaklaşım, Neoklasik iktisatçıların, özellikle Beşeri Sermaye Modelinin, işgücü piyasasında süreklilik gösteren cinsiyet ayırmacılığını açıklayamadığını iddia eder. Neoklasik teorinin varsayımına göre, her birey işini geniş bir iş olanakları arasında seçim yaparak ve özgür olarak, kendi zevk ve tercihlerine göre seçer. Diğer taraftan, Kurumcu Teori, işgücü piyasalarının esnek olmadığını ve tekeli firmaların ve kurumsal düzenlemelerin (firma içi işgücü piyasaları gibi) engelleriyle, bazı işçi gruplarının istekleri dışında, daha düşük şartlarla donatılmış, ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalacağını vurgular.¹⁴

¹³ Alpaslan İşık, (1999), *İş Hukuku*, İmaj Yayıncılık, Ankara, s.57.

¹⁴ Russel W. Rumberger ve Martin Carnoy, (1980), "Segmentation in the US Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks", *Cambridge Journal of Economics*, 4, s. 117-132.

Kurumcu yaklaşım, piyasada birincil ve ikincil işler ayrımının olduğunu, kadınların ve erkeklerin bu işler arasında bölümlendirildiğini iddia eder. Birincil işler, yüksek ücretlerin ödendiği ve bol ikramiyelerin olduğu, terfi imkanlarının bol olduğu, işgücü devrinin düşük olduğu işlerdir. İkincil işler ise, ücretlerin düşük, çalışma şartlarının kötü, ikramiyelerin olmadığı ve işgücü devrinin çok yüksek olduğu işlerdir. Bu analizde kadınların genellikle ikincil işlerde istihdam edildiğini, erkeklerin ise yüksek ücretli birincil işlerde çalıştığı söylenir.¹⁵

Kurumcu yaklaşım, İngiltere ve ABD'de işgücü piyasasında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığı açıklamak için geniş olarak kullanılmıştır.¹⁶ Bu teorinin, ABD gibi gelişmiş ülkelerin işgücü piyasalarını incelemek üzere geliştirildiğini ve Türkiye gibi gelişmekte olan ve farklı piyasa özelliklerine sahip olan ülkeler için geçerli olmadığı öne sürülür. Reich, Gordon ve Edwards (1973)¹⁷ göre, rekabetçi ortamdaki monopolcü kapitalizme geçişte Kurumcu Teorinin ortaya çıktığını ve bunların argümanın oligopol piyasalar için daha geçerli olduğunu ileri sürerler. Bazı görüşlere göre Türkiye'de monopolleşme sürecinin yeni bir fenomen olduğu ve uzun yıllardır küçük ve orta ölçekli firmaların piyasalarda hakim olduğu bu yüzdende kurumcu cinsiyet ayrımcılığı açıklamalarının Türkiye için geçerli olmadığı iddia edilir.¹⁸

Christine Craig, Elizabeth Garnsey ve Jill Rubery, (1985), "Labour Market Segmentation and Women's Employment: A case Study from the United Kingdom", **International Labour Review**, **124(1)**, s. 267-280.

¹⁵ Koçak, Ön. Ver., s.81.

¹⁶ Catherine Hakim, (1981), "Job Segregation: Trends in the 1970's", **Employment Gazette**, December, s. 521.

¹⁷ Michael Reich, David M Gordon, ve Richard C. Edwards, (1973), "A Theory of Labour Market Segmentation", **The American Economic Review**, **63(2)**, 359-365.

¹⁸ Koçak, Ön ver., s.82.

2.1 Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisi

Kurumcu Teori çerçevesinde geliştirilen ve kadınların neden ikincil ve daha düşük işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışan bir başka yaklaşım da Feminist Cinsiyet Ayrımcılığı Teorisidir. Feminist iktisatçılara göre, kadınların hem evde hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının nedeni, 'patriarkal-erkek egemen' sistemin hakim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Böylece birbiriyle etkileşim içinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler cinsiyet ayırımını yaratır.¹⁹ Anker ve Hein'in (1986) ileri sürdüğü argümana göre, kadın mesleklerinin genelde ev kadınlığının, anneliğin bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işler olduğunu ve çoğu toplumda kadınların yaptıkları bu işlerin hafife alındığı görülür. Bazı kadınların yaptıkları işler, çoğu zaman, yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla yetenek ve deneyim gerektiren işler olsa da sırf kadın işi olarak görüldüğü için daha az ücret alırlar.²⁰

Türkiye'de işgücü piyasasında çalışan kadınların işteki durumuna göre dağılımı incelendiğinde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir (%51.2), özellikle kırsal kesimde bu oran daha da yüksektir (%76.8). Türkiye' de kentlerde yaşayan kadın işgücününün %81.9'u ücretli ve yevmiyeli olarak çalışmakta buna karşılık kırsal alanda kadınların sadece %9.3'ü ücretli ve yevmiyeli olarak

Margaret Power, (1975), "Women's Work is Never Done by Men: A Socio-economic Model of Sex Typing in Occupations", *Journal of Industrial Relations*. 17. s. 225-239.

²⁰ Richard Anker ve Catherine Hein, (1986), *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*, St. Martin's press, New York, s.14.

çalışmaktadır."²¹ Kent ve kırsal alanda ki bu farklılığın nedenleri, kentsel kesimde kadının dışarıda çalışmasını hoş görmeyen gelenek ve görenekler ile beşeri sermaye donanımı düşük olan işgücüne talebin düşük olmasıdır. Genel olarak baktığımızda, kadınların işteki durumu bize Türkiye'de kadınların sadece çok düşük bir oranının ekonomik özgürlüğü olduğunu ve hayatını kontrol edebildiğini, buna karşılık büyük çoğunluğunun toplumda halen anne ve eş olarak algılandığını göstermektedir. Aynı zamanda kadınların çoğunluğunun ekonomik olarak erkeklere bağımlı olduğu görülmektedir.

Kadınlar hakkında varolan geleneksel ve kültürel değer yargıları ile tutumlar, Türkiye'de kadınların iş hayatındaki ikincil pozisyonunu açıklamada çok önemli rol oynarlar. Kadınlar ve erkekler hakkında geliştirilen yerleşik stereotip yargılar, işgücü piyasasında yaşanan cinsiyete dayalı ücret ve mesleki ayrımcılığın temel kaynağıdır. Bu yüzden, Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığın açıklanmasında, Feminist Teorilerin kullanılması uygun olabilir.

3. CİNSİYET AYIRIMCILIĞINI ÖNLEYİCİ POLİTİKA UYGULAMALARI

Yukarıda bahsedildiği gibi Türkiye'de kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığı vardır ve bu ayrımcılık bir çok değişik nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, bu ayrımcılığı yok etmek yada en aza indirgeyebilmek için bir çok farklı önerilerde bulunmak gerekir. Ülkemizde cinsiyet ayrımcılığını yok etmek ve kadınların işgücü piyasasına entegre

²¹ Ömer F. Çolak ve Cem Kılıç (2001), **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: ŞanlıUrfa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu, Yayın No: 214, Ankara, s. 42.

olmasını sağlamak için, eğitim ile ilgili politikaların, gelişmiş ülkelerde uygulanan Olumlu Eylem Politikası veya Eşit Fırsatlar Yasası uygulamalarından daha etkili olacağına inanılmaktadır. Eğitim, kadınların hem piyasa içinde hem de piyasa dışında durumlarını geliştirebilmesi için kullanılacak en önemli faktördür. Çünkü, ilk olarak eğitim politikaları ile toplumda varolan cinsiyete dayalı ayrımcılık norm ve tutumları değiştirilerek, kadınlara karşı ayrımcılık önlenilebildiği gibi aynı zamanda kadınları eğiterek onların işgücüne katılması ve hatta erkek egemen mesleklere yönlendirilmeleri de mümkün olmaktadır. Bu nedenle, devlet kız çocuklarının okula gönderilmesi ve özellikle kırsal alanlarda kız çocuklarının okula devam ettirilmesi konusunda tedbirler alarak yeni politikalar üretmelidir. Ülkemizde bu konu ile ilgili ilk girişim 1989 yılında yapılmış, ilkokullar beş yıldan sekiz yıla çıkartılmış ve temel eğitim kapsamına alınmış ve ilköğretime zorunluluk getirilmiştir. Bunun uygulaması ancak 1998'in sonlarında gerçekleşebilmiştir. Burada önemli olan eğitimin devletin ana politikası olması ve genel olarak okullaşma oranını artırıcı tedbirler alıp sekiz yıllık temel eğitimin uygulanabilmesi için gerekli zorlayıcı önlemlerin alınmasıdır. Aynı zamanda eğitim-öğretim müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı programlar eklenmelidir. Bununla birlikte, kadınların işgücü fırsatlarını kısıtlayıcı ve mesleksi ayrımcılığı körükleyici kız meslek ve teknik liselerin yeniden gözden geçirilerek cinsiyet ayrımcılığını yok edecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşüktür, son verilere göre % 22.8 dır." Bu nedenle kadınların işgücüne entegre

edilmesine yardımcı olacak politikalara - örneğin kadınların ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarını azaltmak yada bu sorumlulukları erkeklerle paylaşmak gibi - çok acil ihtiyaç vardır. Ev işleri ve çocuk bakımının kadınların sorumluluğunda olduğu inancı kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Fakat toplumda yerleşmiş olan bu inanç ve düşüncelerin değiştirilmesi de pek kolay değildir. Bununla birlikte uygulanabilecek ve özellikle çocuklar ile gençler üzerinde etkili olabilecek bazı politikalarda vardır. Örneğin, anaokulundan başlayarak eğitimin her aşamasında, başta ders kitap ve araçlarında olmak üzere eğitim- öğretim müfredatının, cinsiyet ayırımına sebep olmayacak şekilde, işbölümünü vurgulayacak ve kadının üretimdeki önemini tanımlayacak biçimde yeniden gözden geçirilmesi mümkündür.

Benzer şekilde, kitle iletişim araçlarının toplumsal yaşamda giderek artan önemde yer aldığını ve insanların fikir, tutum ve davranışlarını derinden etkilediğini biliyoruz. Öteden beri medyada sunulan kadın ve erkek kimliği, kadınlığın yetenek ve kapasite olarak erkeğe endekli ve ondan aşağı olarak tanımlanmıştır. Kadınların doğaları gereği ev kadını ve anne oldukları, bilim ve teknoloji ile yakınlık kuramadıkları ve bunun tüm tarihsel süreç içinde böyle süregeldiği vurgulanmakta, yeni kadın düşünceleri, inançları, kendini geliştirme biçimleri yansıtılmamakta böylece kadınlar erkeğe bağımlı hale getirilmektedir. Bu nedenle yazılı basın, TV ve radyo kanallarını kullanarak, kadın ve erkek eşitliğini destekleyici programlar yapılmalıdır.²³

²³ KSSGM (2002), **İstihdama İlişkin Politika Önerileri**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, <http://www.kssgm.gov.tr/kigl1.html> (28 Ağustos 2002), s. 1.

Genel olarak Türk hukuk sistemi cinsiyet-tarafsızdır ama cinsiyet ayrımcılığını destekleyen ve özellikle mesleksi ayrımcılığa neden olan bazı yasalar da mevcuttur. Örneğin, İş Kanununun 13. Maddesine göre, hamilelik dolayısıyla işten çıkarma haklı neden olarak kabul edildiği için işverenler kadın çalışanlarını rahatlıkla işten çıkarabiliyor. Fakat, 9 Ağustos 2002 tarihinde kabul edilen ve 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi kararlaştırılan, daha sonra yürürlük tarihi 30 Haziran'a ertelenen yeni İş Güvencesi Yasası, İş Kanunu 13.Maddeyi değiştirerek ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile yükümlülükleri ve hamilelik gibi nedenlerle akdin feshini yasaklamıştır. İşten çıkarmada cinsiyet ayrımcılığına neden olan bu yasanın değiştirilmesi olumlu bir gelişmedir. Bu yasanın uygulanmasını kolaylaştırmak ve kanuna işlerlik kazandırmak için gerekli düzenlemelerin bir an önce yapılması gerekmektedir.

Ayrıca, İş Kanunumuzda kadınları koruyucu hükümlerin olması (Madde 68 ve 69) kadınları geleneksel ve düşük ücretli mesleklere yönlendirerek mesleksi ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadın çalışanları korumak için çıkarılmış bulunan bu yasalar, yeniden gözden geçirilerek, gelişen teknolojik şartlar nedeniyle kadınların çalışmasını olanaklı kılacak alanlardaki engelleyici düzenlemeler kaldırılmalıdır. Bu tür yasaların kaldırılmasının etkisi belki kısa dönemde hemen görülmeyecektir. Fakat uzun dönemde kadın ve erkek için uygun meslek sınıflandırmasına ve bunun sonucunda oluşan mesleksi cinsiyet ayrımcılığını engellediği ve hatta kız çocuklarının geleceği dönük meslek seçimini de olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir."

²⁴ World Bank, (1993), **Turkey: Women in Development, A World Bank Country Study**, Washington, D.C.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyecek faktörlerden diğeri de Dünya Bankası'nın (1993) Türkiye üzerine yaptığı bir araştırmada önerdiği esnek ve yarım gün (part-time) çalışma uygulamalarının devlet tarafından desteklenmesi ve teşvik edilmesidir. Son günlerde, 1475 Sayılı İş Kanunu üzerinde bir takım değişiklikler öngören ve yeni İş güvencesi Yasası ile aynı tarihte yürürlüğe girmesi planlanan yeni İş Kanunu Tasarısı'na göre esnek çalışma, part-time çalışma, tele çalışma gibi yeni çalışma biçimleri desteklenmektedir. Yarım gün çalışma, evdeki sorumluluklarından dolayı (ev işleri, çocuk bakımı gibi) tam gün çalışmak istemeyen kadınların, bu sorumluluklarını bağdaştırabileceği iyi bir seçenek olduğu söylene de yarım gün işlerin genellikle düşük ücretli, kariyer geliştirme imkanlarından yoksun, sosyal güvencesi olmayan işler olduğu da bir gerçektir. Ayrıca, yarım gün işlerde çalışan kadınların oranının erkeklerden daha yüksek olmasının, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığı açıklayan etkenlerden biri olduğu ve kadınların iş gücü piyasasına tam olarak entegre olmalarını da engellediği bazı araştırmacılar tarafından ispatlanmıştır.²⁵

Türk hukuk sisteminde özel olarak düzenlenmiş bir 'Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önleyici Yasa' yoktur fakat 1982 Anayasası kanun karşısında kadın ve erkeğin eşit olduğu ve ayrımcılığı yasakladığını belirtir. Bireylere her türlü kamu hizmetinde cinsiyetten dolayı farklı muamele yapılmasını yasaklar ve eğer böyle bir ayırım yapılırsa kişilerin mahkemeye başvurarak hakkını arayabileceğini söyler. Ancak, uygulamada bu konuyla ilgili çok az başvuru olmuştur. İşyerlerinde ayrımcılığa maruz kalan ve belli mesleklere kabul edilmeyen kadınların bu konuda hakkını arayıp

²⁵ Martin J. Watts ve Judith Rich, (1992), "Occupational Sex Segregation in the UK 1979-89: the Role of Part-time Employment", *International Review of Applied Economics*, 6(3), s. 307.

mahkemeye başvurduğu görülmemiştir. Ayrıca, Türk kadın çalışanların çoğu cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığının farkında bile değildir.²⁶ Aynı zamanda mahkeme masraflarının çok yüksek olması ve uzun sürmesi de Türkiye gibi bir ülkede özel olarak düzenlenecek bir "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önleyici Yasanın" etkili olabileceğine kuşku getirmektedir. Bu yüzden, bu durumda belli mesleklerde kadınların temsil oranını artırmayı amaçlayan Olumlu Eylem Politikası daha etkili olabilir. Olumlu Eylem Politikası ABD, Kanada, Avustralya gibi bir çok gelişmiş ülkelerde uygulanmış ve bazı olumlu etkiler alınmış olsa da iş piyasasında kadın ve erkek eşitliğini gerçekleştirdiği konusunda bazı tartışmalar halen sürmektedir. "Olumlu Eylem Politikasının" yani geleneksel olmayan belli mesleklerde belli oranlarda kadın çalışma kotası koymanın çok masraflı olması ve özel sektörü bu konuda ikna etmenin zorluklarından dolayı bazı dezavantajları olduğu da belirtilmelidir. Aynı zamanda kadınlara karşı bir tepki ve sosyal gruplar arasında nefret yaratabileceği de ileri sürülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalara göre olumlu eylem politikası profesyonel ve idari işlerde eğitim düzeyi yüksek kadın çalışanlar üzerinde daha faydalı olduğu belirlenmiştir.²⁷ Özet olarak diyebiliriz ki, işverenleri, çalışanları ve toplumu bir bütün olarak kadın ve erkek eşitliği konusunda eğitmek, olumlu eylem politikalarından daha etkili olabileceği şüphesizdir.

Türkiye'de kadın haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek için 1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) kurulmuştur. Bu, kadınların durumunu geliştirmek ve korumak, ekonomiye

²⁶ Koçak, Ö. Ver., s. 300

²⁷ Watts ve Rich. Ö. ver., s. 308

tam entegre olmalarını sağlamak adına Türkiye için yeni ve ümit verici bir adımdır. Nitekim, KSSGM bu güne kadar, kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek, kadın haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamın tüm alanlarında etkin hale getirebilmek için temel politika ve programlara esas olacak inceleme-araştırma ve projeler yapmış ve yaptırmış, bunları uygulamaya koymaya çalışmıştır. Bu kurumun daha etkili olması ve amaçlarına tam anlamıyla ulaşabilmesi için hükümet tarafından hem yeterli kaynak, hem de kaliteli personel ve tam bir yetki ile donatılmalıdır.

SONUÇ

Yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları, Türkiye'de kadınların, işgücü piyasasında süreklilik gösteren bir cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, Türkiye'de cinsiyete yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması için bir müdahalede bulunulması ve cinsiyet eşitliğini sağlayıcı uygun politika önerilerinin yapılması gerekmektedir.

Cinsiyete yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınların işgücü piyasasına entegre olması için gerekli politikalar, halen yürürlükteki yasaların ve düzenlemelerin uygulanmasının yeniden değerlendirilmesiyle, hem de toplumda ve özellikle işgücü piyasasında kadınlara karşı olan önyargı ve stereotip değer yargılarını yok edecek şekilde, tüm toplumun eğitilmesini hedef almalıdır. Toplumda kadın ve erkek eşitliğini sağlamak için gerekli olan hem resmi hem de gayri resmi -hükümet kurumları, medya, sivil toplum örgütleri ve siyasi partiler- bütün kanallar kullanılmalıdır. Eğer bahsettiğimiz bütün bu politikalar ciddi bir şekilde uygulanırsa, Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığının azalması ve hatta yok olması mümkün olabilir.

KAYNAKLAR

- Anker Richard ve Catherine Hein, (1986), **Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World**, St. Martin's press, New York.
- Becker Gary S., (1957), **The Economics of Discrimination**, The University of Chicago Press.
- Bergmann Barbara R., (1986), **The Economic Emergence of Women**, Basic Books Inc. Publishers, New York.
- Bergmann Barbara R., (1989), "Does the Market for Women's Labour Need Fixing?", **Journal of Economic Perspectives**, 3(1), 43-60.
- Craig Christine, Elizabeth Garnsey ve Jill Rubery, (1985), "Labour Market Segmentation and Women's Employment: A case Study from the United Kingdom", **International Labour Review**, 124(1), 267-280.
- Çolak Ömer F. ve Cem Kılıç (2001), **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: ŞanlıUrfa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu, Yayın No: 214, Ankara.
- Çolak Ömer F. ve Hakan N. Ardor, (2001), "İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri" **Ekonomik Yaklaşım**, 12(40).
- Darity Jr., William, (1995), **The International Library of Critical Writings in Economics: Economics and Discrimination**, An Elgar Reference Collection Aldershot, UK, US.
- DİE, (1997), **İstihdam ve Ücret Yapısı**, 1994, Ankara.
- Ecevit Yıldız, (1986), **Gender and Wage Work: A Case Study of Turkish Women in Manufacturing Industry**, Ph.D. Thesis in Sociology and Social Anthropology, University of Kent, England.

- Ecevit Yıldız, (1991), "Shopfloor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers", Redclift, N. ve Sinclair, T., (Eds.) **Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology**, Routledge, London , s. 56-78.
- Hakim Catherine, (1981), "Job Segregation: Trends in the 1970's", **Employment Gazette**, December, s. 521-529.
- Işık Alpaslan, (1999), **İş Hukuku**, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- Kasnakoğlu Zehra ve Meltem Dayıoğlu, (1997), "Female Labour Force Participation and Earnings Differentials Between genders in Turkey", in Rives, J. M. ve Yousefi, M., (eds), **In economic Dimensions of Gender Inequality: A Global perspective**, Praeger Westport, connecticut, London.
- King John E., (1990), **Labour Economics**, 2nd Edition, Macmillan, London.
- Koçak Serap, (1999), **Gender Discrimination in the Turkish Labour Market**, PhD Thesis in Social Sciences, De Montfort University, England.
- KSSGM (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (2000), **Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- KSSGM (2002), **İstihdama İlişkin Politika Önerileri**, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, http://www.kssgm.gov.tr/kigl_1.html (28 Ağustos 2002).
- Phelps Edmund, (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", **American Economic Review**, 62(3), 659-661.
- Polachek Solomon W., (1981), "Occupational self-selection: A human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", **Review of Economics and Statistics**, 58(1), 60-69.

- Power Margaret, (1975), "Women's Work is Never Done by Men: A Socio-economic Model of Sex Typing in Occupations", **Journal of Industrial Relations**, 17, 225-239.
- Reich Michael, David M Gordon, ve Richard C. Edwards, (1973), "A Theory of Labour Market Segmentation", **The American Economic Review**, 63(2), 359-365.
- Rumberger Russel W. ve Martin Carnoy, (1980), "Segmentation in the US Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks", **Cambridge Journal of Economics**, 4, 117-132.
- Tansel Aysit, (1994), "Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey", **Economics of Education Review**, 13(4), 305-320.
- Tzannatos Zafiris, (1989), "The long-run Effects of the Sex Integration of the British Labour Market", **Journal of Economic Studies**, 14(1), 5-18.
- Watts, Martin J., and Rich, Judith, (1992), "Occupational Sex Segregation in the UK 1979-89: the Role of Part-time Employment", **International Review of Applied Economics**, 6(3), 286-308.
- World Bank, (1993), **Turkey: Women in Development, A World Bank Country Study**, Washington, D.C.