



Research Article/Araştırma Makalesi

Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri¹

The Challenges and Causes of Women's Economic Empowerment in the Labour Market Based on Socio-Cultural and Structural Factors

Elif Özlem ÖZÇATAL²

Öz

Kadınların güçlenmesi, uluslararası/ulusal kurum ve kuruluşların kadınlara yönelik uygulanan sosyal politika ve projelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir hedeftir. Kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılma yoluyla güçlenerek, eşitlik, özgürlük ve kendine yetme yeteneği kazanmasını ifade eden ekonomik güçlenme temel önemdedir. Kadınların ekonomik alan başta olmak üzere tüm diğer alanlarda güçlenmesinde eğitim en önemli belirleyicidir. Ancak günümüzde eğitim alanında cinsiyet eşitsizliğinin önemli ölçüde azalmasına karşın işgücüne katılma ve iş fırsatlarında bu eşitsizliğin hâlâ çok büyük olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılım yoluyla ekonomik güçlenmesinde sorunlarının farklı dinamiklerine işaret etmektedir. Bunlar, işgücü piyasasındaki sosyo-kültürel ve yapısal faktörlerin kadınlara dayattığı temel kısıtlamalardır.

Bu çalışmanın amacı, sosyo-kültürel ve yapısal faktörler temelinde işgücü piyasasında kadınların ekonomik güçlenme süreci önündeki sorunları nedenleriyle ortaya koymaktır. Çalışmada elde edilen veriler, toplumsal cinsiyet temelli sosyokültürel normlar, işgücü piyasasının katmanlaşmış iş ayrımı yapısı, ücretsiz çalışmanın eşit olmayan yükü, yetersiz ve pahalı çocuk bakım hizmetleri gibi sosyo-kültürel ve yapısal sorunların kadınların ekonomik güçlenmesini engellediğini göstermiştir. Söz konusu bu sorunlar ekonomik güçlenmede önemli olan kadınların istihdama katılma ve iş tercihi kararlarında seçim yapma kapasitesini, özgürlüğünü ve özerkliğini sınırlandırmaktadır. Bu sorunların yol açtığı kısıtlılıklar çerçevesinde kadınların işgücü piyasasına erişimleri yetersiz kalmakta, işgücü piyasasında çalışma biçimleri ve koşulları olumsuz olmaktadır. Sosyo-kültürel ve yapısal engellerin varlığı yüzünden istihdama katılma, kadınlar için ekonomik güçlenme sağlamadığı gibi evdeki/toplumdaki güçsüzlüğünün istihdamda da devam etmesi durumunu getirmektedir. Kadını ekonomik güçlendirmeyi amaçlayan politikalarda, sadece kadınların eğitimlerini yükseltmek gibi tek bir hedefe odaklan(ıl)mamalıdır. Bu politikalarda aynı zamanda sosyo-kültürel ve yapısal faktörlerin de dikkate alınması, bu faktörlerin yol açtığı sorunları ortadan kaldırmak hedefine de yönelmesi kritik önemdedir.

Jel Kodları: J16, J70, J81

Anahtar Kelimeler: Kadın, İşgücü Piyasası, Ekonomik Güçlenme, Sosyo-Kültürel ve Yapısal Engeller

¹ Bu çalışma, 8. Uluslararası New York Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Akademik Çalışmalar Kongresi'nde sözlü olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7737-5810



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscaoconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

Abstract

Empowering women is an important goal in achieving gender equality in the social policies and projects implemented by international/national institutions and organizations. Economic empowerment, which signifies women gaining equality, freedom, and self-sufficiency through participation in the labor market and employment, is of paramount importance. Education is the most crucial determinant in empowering women in all areas, especially in the economic field. However, despite a significant reduction in gender inequality in education today, it is still evident that there is a substantial disparity in labor force participation and job opportunities. This situation points to various dynamics affecting women's economic empowerment through labor force participation. These dynamics are the fundamental constraints imposed on women by socio-cultural and structural factors in the labor market.

The aim of this study is to identify the problems women face in the process of economic empowerment in the labor market based on socio-cultural and structural factors. The data obtained in the study indicate that socio-cultural and structural problems such as gender-based socio-cultural norms, the segmented occupational structure of the labor market, the unequal burden of unpaid work, and insufficient and expensive childcare services hinder women's economic empowerment. These issues mentioned above limit women's capacity to make choices, exercise freedom, and achieve autonomy in their decisions regarding employment and job preferences, which are crucial for economic empowerment. Within the framework of these limitations caused by these problems, women's access to the labor market remains inadequate, and the working conditions in the labor market are unfavorable. These issues restrict the capacity of women, which is essential for economic empowerment, to make choices, exercise freedom, and maintain autonomy in their decisions regarding employment and job preferences. Within the framework of these limitations caused by these problems, women's access to the labor market remains inadequate, and the working conditions and arrangements in the labor market become unfavorable. Due to the presence of socio-cultural and structural barriers, participation in the labor force not only fails to empower women economically but also perpetuates their vulnerability at home and in society within the employment context. Policies aimed at empowering women economically should not solely focus on raising women's education levels as a single goal. It is critical for these policies to also consider socio-cultural and structural factors and target the elimination of the problems caused by these factors.

Jel Codes: J16, J70, J81

Keywords: Women, Labour Market, Economic Empowerment, Socio-Cultural and Structural Barriers

1. Giriş

Kadınların güçlenmesi, uluslararası/ulusal kurum ve kuruluşların kadınlara yönelik uygulanan sosyal politika ve projelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir hedef olarak yer almaktadır. Kadınların güçlenmesi kavramı, dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadınların toplumda fırsatlara, kaynaklara erişim, söz hakkı, özgüven, özerklik bağlamında topluma katılım koşullarının iyileştirilmesine işaret eden bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç kadınlar için ekonomik, sosyal, kültürel, psikolojik ve politik boyutları olan bir güçlenmeyi kapsamaktadır (Malhotra, Schuler & Boender, 2002; Mahmud, Shah & Becker, 2012; Do & Kurimato, 2012). Söz konusu boyutlarda kadınların güçlenmesi, kadınların eğitim, sağlık, istihdam fırsatları ve siyasi temsile erişim sağlayarak yaşamları ve kaderleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlamaktadır. Dahası güçlenmenin kadınların özel/kamusal alanda mevcut olumsuz konumlarını dönüştürücü ve iyileştirici bir işlevi olmaktadır. Bu bakımdan kadınların güçlenmesinin hem kadınlar hem de toplum için çok sayıda olumlu sonucu bulunmaktadır. Kadınlar güçlendirildiğinde eğitime, sağlık hizmetlerine ve istihdam fırsatlarına daha iyi erişebilmekte, bu ise ekonomik büyümenin artmasına, yoksulluğun azaltılmasına ve gelecek nesillerin sağlık ve refahının iyileştirilmesine yol açmaktadır (Reshi & Sudha, 2022: 1356). Kadınların işgücü piyasasına katılma ve iş fırsatlarının sağlanması yolu ile güçlenmesini ifade eden ekonomik güçlenme temel önemdedir. Kadınların ekonomik alan başta olmak üzere tüm diğer alanlarda güçlenmesinde ise eğitim en önemli faktörlerden biridir. Ancak günümüzde eğitim alanında (okula kayıt oranları ve eğitim düzeyi seviyeleri gibi) cinsiyet eşitsizliğinin önemli ölçüde daralmasına karşın işgücüne katılma ve iş fırsatlarında bu eşitsizliğin hâlâ çok büyük olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim kazanımlarında iyileşmeler olsa da eğitim tek başına kadınlar için daha iyi istihdam sonuçları ortaya çıkarmada yeterli olmamaktadır (McKay, O'Neill, Vargas & Melesse, 2017; Mariara, McKay, Newell & Rienzo, 2018; Dowie, de Haan, Laszlo & Grantham, 2021a: 1; Marcus, 2021: 128). Nitekim küresel düzeyde kadınların eğitime erişiminin artırılmasına kıyasla kadınların işgücüne katılma, istihdam oranları erkeklerin çok gerisinde kalmakta, istihdamda mesleki ve sektörel ayrımcılık devam etmekte, cinsiyete dayalı ücret farkı kadınlar lehine azalmamaktadır. Bu durum kadınların ekonomik güçlenmesinde fırsatlarının, seçimlerinin ve zorluklarının farklı dinamiklerine işaret etmektedir (Dowie, de Haan & Grantham, 2021b: 252). Bunlar, işgücü piyasasındaki sosyo-kültürel ve yapısal faktörlerin kadınlara dayattığı temel kısıtlamalardır. Bu engeller kadının güçlenmesinde, işgücüne/istihdama katılımının eşitlik, özerklik, yetkilendirme sağlamada olumlu dönüştürücü potansiyelini sekteye uğratmaktadır. Bu nedenle kamu politikaları oluştururken, bu faktörleri tanımak/dikkate almak kritik derecede önemlidir. Aksi takdirde kadınlar için işgücü piyasası sonuçlarını iyileştirmeye yönelik çabalar istenen sonuçları vermeyecektir (Heintz, 2021: 69; Harper, Marcus, George, D'Angelo & Samman, 2020: 13).

Kadınların güçlenmesi, aynı zamanda kadınların tam potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen sosyo-kültürel ve yapısal engellerin kaldırılmasını da içeren bir süreçtir (Reshi & Sudha, 2022: 1357). Ekonomik alanda kadınların güçlenmesinde tasarlanacak/uygulanacak politika ve programların başarılı olması noktasında kadınların işgücü piyasasında ve iş fırsatlarına erişimde karşılaştıkları sorunların ve nedenlerinin belirlenmesi önemlidir. Bu çalışmanın amacı da sosyo-kültürel ve yapısal faktörler temelinde işgücü piyasasında kadınların

ekonomik güçlenme süreci önündeki sorunları ve nedenlerini incelemek ve ortaya koymaktır. Çalışmanın giriş bölümünde kadının güçlenmesi, önemi ve sorunları tartışılmakta, bunu takiben ikinci bölümde, kadının güçlenmesi ve ekonomik güçlenme incelenmekte, ardından üçüncü bölümde işgücü piyasasında kadınların ekonomik güçlenme süreci önündeki sorunları ve nedenleri başlığı altında sosyo-kültürel ve yapısal engellerle ilgili sorunlar açıklanmakta ve bu bölümde alt başlıklarda belirlenen sorunların nedenleri incelenmektedir. Sonuç bölümünde ise değerlendirme ve önerilere yer verilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve: Kadının Güçlenmesi ve Ekonomik Güçlenme

Kadınların güçlenmesi, uluslararası/ulusal kurum ve kuruluşların kadınlara yönelik uygulanan sosyal politika ve projelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir temel hedeftir. Kadınların güçlenmesi kavramı, dezavantajlı kesimlerin başında gelen kadınların toplumda fırsatlara, kaynaklara erişim, söz hakkı, özgüven, özerklik bağlamında topluma katılım koşullarının iyileştirilmesine ve bu şekilde kadınlar için güçsüzlükten güçlenmeye giden (Malhotra vd., 2002: 4-5) bir süreci işaret etmektedir. Diğer bir ifade ile kadınların eğitim, sağlık, istihdam fırsatları ve siyasi temsile erişim sağlayarak yaşamları ve kaderleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlama sürecidir (Reshi & Sudha, 2022: 1357). Bu süreç kadınlar için ekonomik, sosyal, kültürel, psikolojik ve politik boyutları olan bir güçlendirmeyi kapsamaktadır (Malhotra vd., 2002: 12-13, Mahmud vd., 2012: 611; Do & Kurimoto, 2012: 23-24). Buna göre sosyal güçlenme, toplumsal alanlarda kadınlara yönelik mevcut ayrımcılığın giderilmesi, kadınların sosyal alanlarda görünürlüğüne sağlanması konularında yapısal ve kurumsal değişimi ifade ederken; politik güçlenme kadınların politik sisteme katılım, siyasette etkili temsili, erkeklerle eşit koşullarda siyasete katılmalarını sağlayacak önlemleri, siyasi partiler, sendikalar, dernekler gibi örgütler içerisinde yer almalarının yaygınlaştırılmasına yönelik yapısal ve kurumsal değişim anlamını taşımaktadır. Yasal güçlenme, kadınların haklarına yönelik bilgi sahibi olmaları, kaynaklara ve seçeneklere erişimlerini destekleyen yasal düzenlemelerin yapılmasını içermekte; psikolojik güçlenme de kadınların konumlarını iyileştirmek için özgüven ve özsaygılarının geliştirilmesinin sağlanmasına işaret etmektedir.

Söz konusu boyutlarda kadınların güçlenmesi, kadınların eğitim, sağlık, istihdam fırsatları ve siyasi temsile erişim sağlayarak yaşamları ve kaderleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlamaktadır. Dahası güçlenmenin kadınların özel/kamusal alanda mevcut olumsuz konumlarını dönüştürücü ve iyileştirici bir işlevi olmaktadır. Bu bakımdan kadınların güçlenmesinin hem kadınlar hem de toplum için çok sayıda olumlu sonucu bulunmaktadır. Kadınlar güçlen(diril)diğinde eğitime, sağlık hizmetlerine ve istihdam fırsatlarına daha iyi erişebilmekte, bu ise ekonomik büyümenin artmasına, yoksulluğun azaltılmasına ve gelecek nesillerin sağlık ve refahının iyileştirilmesine yol açmaktadır (Reshi & Sudha, 2022: 1356-1357; Dowie vd., 2021a: 1; Kabeer, 2008).

Kadının güçlenmesi içsel gücünü artırma, kendi gücüne dayanma, yaşamdaki tercihlerini belirlemek, bu tercihlerinin gerçekleşmesi için uğraşma, bu doğrultuda kolektif eylemde bulunabilme ve kaynaklar üzerinde denetim sahibi olabilmesini (Toksöz, 2011: 204) kapsayan

bir süreçtir. Bu bakımdan kadının güçlenmesinin beş bileşeni önemli olmaktadır. Bunlar kadınların özdeğer duygusu, seçimlere sahip olma ve karar verme hakları, fırsatlara ve kaynaklara erişim hakları, ev içinde/dışında kendi yaşamlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakları, ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir sosyal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme yetenekleri olarak ifade edilmektedir (UNFPA, 2019: 50). Bu çerçevede güçlenme, kadınların sadece eşit haklara, kaynaklara ve fırsatlara eşit erişime sahip olmaları değil, aynı zamanda bunları kendi değerlerine göre yaşayabilmek, tercihlerini ifade edebilmek, seçimler yapabilmek ve kararlar alabilmek için kullanmak üzere inisiyatiflere sahip olmalarıyla da ilgili olmaktadır (Ecevit, 2021: 22).

Kadınların işgücü piyasasına katılma ve iş fırsatlarının sağlanması yolu ile güçlenmesini ifade eden ekonomik güçlenme temel önemdedir. Zira kadınların çalışma yaşamında çeşitli sektörlerde ücretli istihdamı kadınlara gelir elde etmeleri, hareket özgürlüğü kazanmaları, özgüven geliştirmeleri ve refahlarını artırmaları için alan sağlamakta ve bu da güçlenmeye yol açmaktadır (Al Mamun & Hoque, 2022: 1). Ayrıca kadının ekonomik güçlenmesi kapsamında kadınların işgücüne/istihdama katılımı, ekonomik büyümeyi/kalkınmayı teşvik etmede ve yoksulluğu azaltmada temel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Reshi & Sudha, 2022: 1354-1355). Yine kadının ekonomik güçlenmesi kapsamında, çalışma hayatına katılımı, kadının toplum ve aile içindeki konumunu, ilişkilerini dönüştürme kapasitesi ve toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların kırılması noktasında çok önemli etkileri olmaktadır (Kabeer, 2008). Kadının ekonomik güçlenmesinde çalışma kararını vermesi, iş seçimleri yapmasında özgür olması, insana yakışır işler³ kapsamında (kayıtlı, sosyal güvenceli, düzenli gelir gibi çalışma koşulları sunan işler) erkeklerle eşit fırsatlara sahip olması önemli olmaktadır (Kabeer, 2021: 22). Güçlenme kapsamında eğitime erişim çok önemli olup, kadınların haklarını daha iyi anlamalarını ve kendi yaşamlarını olumlu yönde etkileme becerilerine dair eleştirel farkındalık kazanmalarını sağlamaktadır (Kabeer, 2010: 107-108). Eğitim, kadınlara sosyal, ekonomik ve politik hayata daha fazla katılmaları için gereken bilgi ve becerileri sağlamaktadır. Eğitim aynı zamanda kadınların toplumsal cinsiyet normlarına, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine/kalıp yargılarına karşı koyma ve sorgulamayı mümkün kılmaya yardımcı olmakta dolayısıyla daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedir (Marcus & Harper, 2014: 12; Reshi & Sudha, 2022: 1356).

3. İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunlar ve Nedenleri

Kadınların ekonomik alan başta olmak üzere tüm diğer alanlarda güçlenmesinde eğitim en önemli bir faktördür. Küresel düzeyde eğitim alanında (okula kayıt oranları ve eğitim düzeyi seviyeleri gibi) cinsiyet eşitsizliğinin önemli ölçüde daralmasına karşın işgücüne katılım ve iş fırsatlarında bu eşitsizliğin hâlâ çok büyük olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim

³ İnsana yakışır iş, adil bir ücret getiren, insan onuruna saygılı, özgür ve güvenli çalışma koşulları sağlayan, çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma sağlayan, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri üretken iş fırsatlarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelemektedir. İnsana yakışır iş kapsamında istihdamın nicelik ve nitelik boyutunun birlikte ele alındığı bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde kabul edilebilir işlerin sağlanması gereklidir (ILO, 1999:4)

kazanımlarında iyileşmeler olsa da eğitim tek başına kadınlar için daha iyi istihdam sonuçları ortaya çıkarmada yeterli olmamaktadır (UN Women, 2015; McKay vd., 2017; Mariara vd., 2018; Klasen, 2018; Marcus, 2021). Küresel düzeyde kadınların eğitime erişiminin artırılmasına rağmen kadınların işgücüne katılım, istihdam oranları erkeklerin çok gerisinde kalmakta, istihdamda mesleki ve sektörel ayrımcılık devam etmekte, cinsiyete dayalı ücret farkı kadınlar lehine azalmamaktadır. İlgili verilere göre son yıllarda kız ve erkek çocukları arasında eğitimde cinsiyet eşitsizliğinde azalmalar olmuş, ancak aynı dönemde buna koşut olarak işgücü piyasalarında eşitsizlik durumu değişmemiştir (Dowie vd., 2021a:1; Heintz, 2021: 53-63; UNFPA, 2019: 10; Klasen, 2018; UN Women, 2015). Erkekler ve kadınlar arasındaki işgücüne katılım farkı hâlâ önemli ölçüde yüksektir, bu da ülkelerde kadınların işgücü piyasası fırsatları açısından erkeklerin hâlâ çok gerisinde olduğunu göstermektedir (Mahata, Mandal, Khan & Chaudhuri, 2023: 2). ILO verilerine göre 2022 yılı için dünya genelinde 15 ve üstü yaş grubunda işgücüne katılma oranı erkeklerde %72 kadınlarda ise sadece %46,6 gibi çok düşük bir düzeydedir. Aynı yıl için istihdam oranları da süren cinsiyet eşitsizliğini göstermekte, kadınların istihdamı %43,8 olup erkeklerin istihdamının (%67,9) çok gerisindedir (ILO, 2022: 106).

Türkiye’de de eğitimde geline nokta 2021-2022 eğitim yılı itibarıyla ilgili resmi verilere göre, ilkokul düzeyinde okullaşma oranı kız çocukları için %93,12, erkek çocukları için ise %93,20 olarak belirlenmiştir. Ortaöğretim düzeyinde ise kız çocukları için %89,29, erkek çocukları için ise %90,03 olarak kaydedilmiştir. Aynı döneme ait verilere göre, üniversite düzeyindeki okullaşma oranı Türkiye genelinde erkekler için yaklaşık %40,31, kadınlar için ise yaklaşık %49,20 olarak rapor edilmiştir (MEB, 2022: 1). Ancak eğitimde geline bu noktaya karşın işgücü piyasası verileri kadınlar için eşitsizliği göstermektedir. İlgili verilere göre 2022 yılı için 15 ve üstü yaş grubunda erkeklerin işgücüne katılma oranı %71,4 buna karşın kadınlarda ise bu oran %35,1’e düşmektedir. Aynı yıl için istihdam oranları erkeklerde %65, kadınlarda ise sadece %30,4 olmaktadır. Kadınların işsizliği (%13,4) ise erkeklerin işsizliğinin (%8,9) çok üzerindedir (TÜİK, 2023a).

Gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar da kadınların eğitim kazanımındaki iyileşmeyi göstermektedir. Örneğin Sahra altı Afrika ülkelerinde (Burkina Faso, Etiyopya, Gana, Kenya, Tanzanya ve Uganda gibi) eğitime katılım ve kazanım kadınlar arasında erkeklerden daha hızlı artmaktadır. Ancak bu işgücü piyasasında kadınların sistematik olarak daha fazla işgücü katılımına dönüşmemiştir; kadınların yükselen eğitim seviyelerine karşın işgücüne katılım ve istihdamda cinsiyet eşitsizliği kadınlar aleyhine sürmektedir (Mariara vd., 2018: 129). Yüksek gelirli ülkelerde de kadınların eğitim düzeylerindeki yükseliş⁴ ve buna bağlı olarak işgücü piyasasına artan katılımları erkekler ve kadınlar için eşit istihdam fırsatlarına veya eşit kazanca dönüşmemektedir (World Bank, 2011; Gallup-ILO, 2017). Gelişmiş ve gelişmekte

⁴ Öyle ki gelişmiş ülkelerde kadınlar erkekleri sadece tamamladıkları eğitim süresi açısından yakalamakla kalmamış, hatta onları geride bırakmışlardır. 2017 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde üniversite mezunu olan kadınların oranı erkeklerden daha fazladır. Ancak bu ilerlemeye rağmen, kadınların işgücü piyasası sonuçları erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmektedir (Bertrand, 2020: 2-3).

olan tüm ülkelerde, kadınların düşük verimli ve kayıt dışı işlerde çalışıyor olma olasılıkları erkeklerden daha fazladır (World Bank, 2011:16; ILO, 2022; ILO, 2023)⁵.

Eğitimde yaşanan iyileşmeler ya da sadece eğitim ile kadının güçlenmesi, beklenen sonucu vermemekte, işgücü piyasasında kadınların erkeklere göre daha iyi seçeneklere ve fırsatlara sahip olduğu anlamına gelmemektedir (UN Women, 2015). Kadınların artan eğitim düzeyine ve işgücü piyasasına eskiye oranla artan katılımına rağmen, bu durum kadınlar için daha iyi çalışma koşulları, ilerleme beklentileri veya eşit ücret ile eşleşmemektedir (UNFPA, 2019: 10). Diğer bir ifade ile kadınların eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak kadınların ücretli istihdama katılımı arttığına, kadınların kendi yaşamları hakkında önemli seçimler yapma becerileri olarak tanımlanan kadınların güçlenmesinde, buna koşut bir ilerleme olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasalarına katılımlarını ve ücretli istihdama erişimlerini belirleyen sadece eğitim yılları gibi üretken nitelikleri olmamaktadır (Heintz, 2021: 63). Bu durum işgücü piyasasında kadınların ekonomik güçlenmesinde fırsatlarının, seçimlerinin ve zorluklarının farklı dinamiklerine işaret etmektedir. Bunlar işgücü piyasasındaki sosyo-kültürel ve yapısal faktörlerin kadınlara dayattığı temel kısıtlamalardır (Reshi & Sudha, 2022: 1357; Dowie vd., 2021b: 252; Heintz, 2021: 69). Buna göre toplumsal cinsiyet temelli sosyokültürel normlar, işgücü piyasasının katmanlaşmış iş ayrımı yapısı, ücretsiz çalışmanın eşit olmayan yükü, yetersiz ve pahalı çocuk bakım hizmetleri gibi pek çok sosyo-kültürel ve yapısal sorun kadının ekonomik güçlenmesinde dikkate alınması gereken önemli belirleyiciler olmaktadır (Kabeer, 2021: 19; Heintz, 2021: 53-57, 68-69; Folbre, 2021: 110; Marcus, 2021: 126, Dowie vd., 2021b: 252).

3.1. Toplumsal Cinsiyet Temelli Sosyokültürel Normlar

Toplumsal norm, bireysel tavır veya inançlardan bağımsız olarak bir davranış veya uygulamaya ilişkin ortak inançlar ve beklentiler ile tanımlanmaktadır. Toplumda bir etkinlik için nasıl giyinileceği, samimiyet derecesine göre birine nasıl hitap edileceği ve işyerinde mesai arkadaşları ile nasıl bir ilişki kurulacağı gibi davranışlar toplumsal normlarla belirlenmektedir (UNFPA, 2020: 36). Bu toplumsal normlar, belli bir grubun veya toplumun mensuplarının ortak davranışlarını düzenleyen yazılı olmayan kurallardır (UNFPA, 2020: 23). Normlar, maddi kaynak, güç ve hak sahibi grupları güçlendirir; diğerlerini de eşitsizlik, umursamazlık ve görünmezliğini normalleştirerek ötekileştirir ve önemsiz kılar (Sen, Ostlin & George, 2007: 28). Toplumsal normlar aynı zamanda yapısal boyutlar, siyaset, akrabalık, evlilik ve ekonomik, siyasi ve teknolojik gelişmelerden etkilenen cinsiyet kuralları gibi makroekonomik yapılarıdır⁶. Eşit olmayan cinsiyet kuralları, bu yapıların önemli bir parçasıdır

⁵ Dünya genelinde kayıt dışı çalışma önemli bir sorun olarak devam etmekte aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğinin de sürdüğü olumsuz bir alanı oluşturmaktadır. Küresel düzeyde kayıt dışı istihdam erkekler için (% 60) kadınlardan (% 55) daha büyük bir istihdam kaynağıdır. Ancak, bu küresel tablo, ülkelerin çoğundaki durumu yansıtmamakta ve eşitsizlikleri gizlemektedir. Çünkü kayıt dışı istihdamda kadınların payı, özellikle düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde olmak üzere ülkelerin %56'sında erkeklerinkinden çok fazladır (ILO, 2023: 18). Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamda kadınların oranı daha yüksektir. Örneğin Türkiye'de 2022 yılı 4. çeyrek verilerine göre istihdam edilen kadınların %32,5'i, erkeklerin %22,9'u kayıt dışı çalışmaktadır (TÜİK, 2023a).

⁶ Bu nedenle de toplumsal normlar, maddi, tarihi ve kültürel olarak kök salmış olup toplulukların içine işlemiştir. Ancak bu, normların hiç değişmeyeceği anlamına gelmemektedir. Zira dünya genelinde bu toplumsal normların

(UNFPA, 2020: 59-60). Toplumda eşit olmayan cinsiyet kuralları ile ilgili normlar ise toplumsal cinsiyet normları olmaktadır (Ecevit,2021; Marcus,2021; UNFPA,2020; Marcus & Harper, 2014). Bu normlar toplumdaki cinsiyet ideolojilerinin toplumsal norma dönüşmüş halidir. Dahası toplumsal cinsiyet normları diğer bütün toplumsal normları etkilerken kadın ve erkek arasındaki güç dengesi üzerinde de etkili olmaktadır (UNFPA, 2020: 59-60). Ayrımcı toplumsal cinsiyet normları çocukluktan itibaren hem evde, okulda, iş yerinde, kamuya açık diğer yerlerde içselleştirdiği davranış kurallarıyla hem de toplumsal kurumlarla (din, eğitim sistemleri, medya gibi) desteklenmekte ve pekiştirilmektedir (Marcus & Harper, 2014: 8). Bireyler, yaşadıkları toplumun cinsiyet ideolojileri ile sosyalleşmekte, erkek ve kız çocukları olarak daha çocuk yaştan itibaren nasıl düşünmesi ve davranması gerektiği ile ilgili cinsiyet normlarını öğrenmektedir. Bu ideolojiler ve normlar, kız ve erkek çocukları ile kadınların ve erkeklerin düşüncelerini ve yapabileceklerini sınırlamakta, güç ve kaynaklara erişim eşitsizliğini doğal ve meşru olarak görmelerine neden olmaktadır (Ecevit, 2021; UNFPA, 2020: 17).

Toplumdaki kadınlık ve erkeklik ideolojisinin getirdiği toplumsal cinsiyet normları, bir toplumun belirli bir cinsiyete atfettiği roller, davranışlar, beklentiler ve değerler olarak toplumun cinsiyetler arasındaki farkları nasıl algıladığına ve bu farklara nasıl tepki verdiğine dair genel kabulleri yansıtmaktadır. Bu bakımdan toplumsal cinsiyet normları, kadın ve erkeklere atfedilen roller ve onlardan beklenenler dahil olmak üzere, yaşamın her alanındaki sosyal ve kültürel farklılıklarla ilgilidir. Bu farklılıklar toplumsal yaşamın pek çok alanda orantısız biçimde kadınların aleyhinedir (Ecevit, 2021: 25). Toplumsal cinsiyet normları, erkek ve kadınların belirli özellikleri⁷, belirli rollerde davranmalarını, giyim ve görünüm de belirli farklılıkları getirmektedir. Örneğin toplumsal cinsiyet normları, erkeklerin genellikle pantolon, gömlek ve kısa saç gibi erkeksi kıyafetler ve görünümler tercih etmelerini, kadınların ise etek, elbise ve uzun saç gibi kadınsı kıyafetler ve görünümler sergilemelerini bekler (Crane, 2003). Yine toplumsal cinsiyet normlarına göre erkeklere sıklıkla güçlü, koruyucu ve karar verici rolü atanırken, kadınlara bakıcı, duygusal ve ev işleriyle ilgili rol verilmektedir. Kadınlar için temel rol, bir eş ve bir anne rolünü üstlenmek olmaktadır. Bu nedenle insanların zihninde eş/ anne rolü fedakâr, ailesine odaklanmış, şefkatli gibi özelliklerle temsil edilmektedir. Kadın ücretli iş yaşamına katılsa dahi tüm kadınlara atfedilen özellikler eş/anne rolüne atfedilen özelliklerle aynı kalmaya devam etmektedir. Bu durum pek çok farklı kültürlerde kadın ister gelir getirici bir işte çalışsın, isterse çalışmasın, onu tanımlayan temel niteliğin eş/anne olmak olduğu anlamına gelmektedir (Crawford, 2006). Toplumsal cinsiyet normları, kız ve oğlan çocukların doğal yeteneklerini, okul seçimi ve mesleki tercihlerini, hatta daha genel olarak yaşam fırsatlarının gelişimini sınırlamakta; erkeklerin kadınlar üzerindeki tarihsel sürece dayanan güç ilişkilerini haklı göstermekte;

değişimine tanık olunmaktadır. Bu değişimin gerçekleşmesinde ise bireysel ve toplu iradenin önemi temeldir (UNFPA, 2020: 60).

⁷ Toplumsal cinsiyet normlarına göre kadınlara ya da erkeklere toplum tarafından biçilen sosyokültürel özellikler, kadınlara duygusal olma, nazik olma, duyarlı, anlayışlı, yardımsever ve şefkatli olma bir dizi davranış öğretmektedir. Buna karşın toplumsal cinsiyet normlarına göre erkekler ise bağımsız, aktif, öz güvenli, baskın, hırslı, duygularını belli etmeyen gibi özelliklerle tanımlanmıştır (Crawford, 2006).

toplumsal cinsiyet eşitliğinin benimsenmesini engelleyen cinsiyetçi tutumları devam ettirmektedir (Ecevit, 2021).

Söz konusu olumsuz etkileri nedeni ile toplumsal cinsiyet normları ile kadının ekonomik güçlenmesi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Bu normların etkisi, işgücü piyasasında da devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet normları, işgücü piyasasına katılımda toplumsal cinsiyetin kadınları iş seçimlerinde, terfi süreçlerinde, ücretlendirme uygulamalarında ve çalışma ortamındaki deneyimlerinde nasıl etkilediğini açıklamak için önemli bir faktördür. Kadınların ücretli bir işte çalışıp çalışmaması ya da hangi koşullar altında çalışması gerektiğine ilişkin toplumsal normlar etkilidir, kadınların ekonomik güçlenmesinde ve işgücü piyasasına katılımında derin etkiler ortaya çıkarmaktadır (Marcus, 2021: 135; Kabeer, 2021). Zira kadınlar işgücü piyasasına katılım ve meslek seçimi kararlarını özgür olarak ver(e)memekte; kültürel toplumsal normların getirdiği rol, önyargılar, ailedeki cinsiyet temelli iş bölümü bu kararı biçimlendirmektedir (Abelda, 1997). Kadınların işgücü piyasasına katılımı kendi bağımsız iradeleri, bireysel isteklerinden çok, toplumsal normlara göre baba, kocanın iznine göre gerçekleşmekte; kadının işgücü piyasasına katılımında çalışma kararının alımında ve çalışacağı işyerinin seçimi konularında hâlâ baba ya da kocanın istemlerinin belirleyiciliği devam etmektedir (Marcus, 2021: 130, Özçatal, 2011: 28-29). Kadınların işgücü piyasasına katılım ile ilgili kararları, örneğin kadın için çalışmanın ev dışında olup olmayacağı kararı kadının kendi özerkliği ve özgürlüğüne bağlı olarak değil aile fertlerinin tutumuna, toplumda işletilen kadının ev dışında çalışmasına yönelik sosyal normlara bağlı olarak şekillenmektedir (Mahata vd., 2023: 2-4; Mahmud vd., 2012). Toplumda erkek gücünü ve ayrıcalığını koruyan bu normlar, kadının ev içi alandaki -ev kadınlığı ve annelik temel rolleri çerçevesindeki sorumlulukları, saygınlığı ve namusu konusundaki normları içermektedir (Harper vd., 2020: 6, 13). Bu normlara göre kadının ev içindeki görevleri, anneliği önemli sosyal değerlere sahiptir; namuslu ve saygın kadınlığın temel bir parçasıdır. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına katılımı ailenin erkek üyelerini utandırmak olarak görülür ve bu durum ailedeki erkek üyenin gururunu incitir (Mahata vd., 2023; Mahata vd., 2022; Harper vd., 2020). Sonuçta kadının işgücü piyasasına katılımına izin verilmez ya da erkek aile üyesini utandırmayacak çerçevede, erkeğin kontrolünde ve iznine tabi olarak erkeklerin seçtiği işlerde çalışmasına izin verilmektedir.

Kadınların çoğu yoksulluk, ekonomik kriz, geçim zorluğu gibi dışsal-ekonomik nedenlerden ötürü zorunlu olduğu için çalışmakta ya da çalışmasına izin verilmektedir (Marcus, 2021: 131; Chopra & Zambelli, 2017: 28). Bu koşullarda ailenin bir kadın üyesini evin içinde tutmanın ve onun ücretsiz ev işleriyle uğraşmasına izin vermenin toplumsal değeri, dış iş piyasasından elde edilecek gelire göre zorunlu olarak azalmaktadır (Mahata vd., 2023). Kadınlar her zaman yeni iş fırsatları nedeniyle ya da kendi özgür tercihlerinden dolayı işgücü piyasasına çekilmemekte aksine çoğu zaman itilmektedirler (Heintz, 2021: 53). Diğer bir ifade ile kadınlar, ücretli istihdam için iyileştirilmiş fırsatlardan yararlandıkları için ya da kendi özgür seçimleri gibi nedenlerle işgücü piyasasına katılmamakta, bunun yerine ekonomik sıkıntı gibi itici faktörler nedeniyle istihdama katılmakta, dolayısıyla kadınların işgücüne katılımı ekonomik fırsattan çok zorunluluk tarafından yönlendirilmektedir (Klasen & Pieters, 2012). Hane halkı gelirini zora sokan ve daraltan örneğin işsizlik, ekonomik kriz gibi durumlar karşısında kadınlar geçimlerini sağlamak için ücretli işlerde çalışmaya yönelmektedir. Nitekim

Türkiye'de yapılan bir çalışmanın ortaya koyduğu üzere kriz koşullarında kadınların işgücüne katılım oranları, istihdam ve işsizlik sayıları artmıştır. Bu durum ekonomik krizlerde gözlenen ek işçi etkisinin ve erkeklerin işsiz kalmasıyla azalan hane gelirlerini telafi etmek için giderek daha çok sayıda kadının zorunlu olarak gelir getirici çalışmaya yönelmesinin Türkiye için de geçerli olduğunu ortaya koymaktadır (Toksöz, 2009: 19, 21).

İşgücü piyasasına katılımda özgürce seçilen ücretli işler ile zorunluluktan seçilen işler arasında kadını ekonomik olarak güçlendirme potansiyeli açısından önemli bir güçlendirme farkı bulunmaktadır. Bu, ücretli istihdam ile kadınların güçlenmesi arasındaki pozitif ilişkiyi bozan bir duruma işaret etmektedir. İşgücü piyasasındaki tüm işler aynı değildir ve tüm ücretli işler kadını güçlendirici olmamaktadır (Heintz, 2021: 53). Özellikle çalışma koşulları baskıcı ve sömürücü olan işlerin, kadınları güçlendirici bir potansiyeli yoktur (Harper vd., 2020: 13). Kadınlar daha çok kayıt dışı, esnek, güvencesiz, geçici, mevsimlik veya yarı zamanlı çalışma gibi işlere yaygın ve artan bir şekilde girmektedir. Bu işlerin çalışma koşulları ise baskıcı ve sömürücü olup kadın için uzun ya da istikrarsız çalışma süreleri, düşük ücretler, yetersiz sosyal koruma gibi çok ağır ve zor özellikleri barındırmaktadır. İşgücü piyasasına katılan kadınların çoğunluğunun genel olarak düşük ücretli, sosyal korumanın zayıf ya da hiç olmadığı bu işlere erişimi ise kadınlar için ücretli çalışmanın zorunlu olarak güçlendirici etkisini getirmemektedir (Kabeer, 2021: 20, 22).

Dünya deneyimi ve özelde Türkiye için de kadınların azalan aile gelirlerini telafi için işgücü piyasasına katılmaları durumunda genelde bulabildikleri işlerin ise korunmasız, kayıt dışı, enformel istihdam kapsamındaki işler olduğunu göstermektedir⁸ (Toksöz, 2009: 22-25). Ayrıca zor ekonomik koşullarda eş zamanlı olarak ev/bakım işleri yapma ve aile gelirine katkıda bulunma çabası kadınları güçsüzleştirmekte; fiziksel ve duygusal sağlıklarını tehdit etmektedir (Folbre, 2021: 109). Ekonomik koşulların dayattığı çerçevede kadının işgücü piyasasına katılımı kadınların kendi zorunlu tercihleri ya da ailedeki erkeğin zorunlu olarak kadına izin vermesi ile mümkün olmaktadır. Bu ise kadınların ücretli istihdama katılımının artmasının, kadınların kendi yaşamları hakkında önemli seçimler yapma becerileri olarak tanımlanan kadınların güçlenmesinde bir ilerlemeye yol açmamaktadır (Heintz, 2021: 68). Kadınların işgücü piyasasına erişimini artırmayı amaçlayan politikalar ve programlar, sosyal-kültürel normların kadınlara dayattığı temel kısıtlamaları yeterince dikkate almadıkları için genellikle başarısız olmaktadır (Dowie vd., 2021b: 252). Kadınların artan eğitimi ve buna bağlı olarak artan iş fırsatlarına rağmen toplumsal cinsiyete dayalı sosyo-kültürel normlar bir fren görevi yapmaktadır. Bu kısır döngüden çıkılabilmesinde artan eğitim ve artan iş fırsatlarının, kanun ve politikadaki toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı güçlü değişikliklerle birleşerek

⁸ Yakın zamanda yaşanan Covid-19 salgını, yarattığı etkiler açısından bir sağlık krizi olması sınırlarını aşarak toplumsal yaşamın her alanında sorunlara neden olmuş ve derin bir ekonomik kriz ortaya çıkarmıştır. Dünya genelinde ve Türkiye'de Covid-19 krizinin getirdiği koşullar, işsizliğin, geçim zorluğunun artışı karşısında kadınlar için işgücü piyasasında adeta bir kayıtdışı katılım döngüsü-çıkılmazı yaratmıştır. Kayıtdışı istihdamın olumsuz çalışma koşulları ise kadın için ücretli çalışmanın getireceği yararları engellemekte; ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konumunu devam ettirmektedir. Bu tür ücretli işlerde çalışma kadın için güçlendirici bir işlev görmemektedir. Zira kadınların sigortasız-sosyal güvencesiz çalış(tırıl)maları, işgücü piyasasında ezilmelerine, emeklerinin görünmez kılınmasına ve sömürülmelerine neden olmaktadır (Özçatal & Güven, 2022).



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

verimli bir döngü yaratması önemlidir; bu takdirde çalışmayla ilgili toplumsal cinsiyet normlarında dönüşümlere yol açar (Harper vd., 2020: 13).

Toplumsal cinsiyet temelli bu sosyo-kültürel normlar kadın için işgücü piyasasına katılım ve ücretli işin, kadınların kendi yaşamlarında önemli özerk seçimler yapma becerileri üzerindeki etkisini kısıtlamaktadır. Ayrıca bu normlar, işgücü piyasasına katılım ve iş fırsatları yolu ile ekonomik güçlenmenin gerçekleşebilmesinde kadınların tam potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen diğer yapısal engelleri de beslemekte ve pekiştirmektedir. Bu yapısal engellerin en önemlileri, katmanlaşmış işgücü piyasaları yapısı, kadınların ücretsiz işlerde orantısız yükü ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğidir (Heintz, 2021; Folbre, 2021; Marcus, 2021; Dowie vd., 2021b).

3.2. İşgücü Piyasasının Katmanlaşmış İş Ayrımı Yapısı

Kadının ekonomik güçlenmesinde önemli bir yapısal belirleyici de işgücü piyasasının katmanlaşmış iş ayrımı yapısıdır. Küresel düzeyde kadınların eğitime erişiminin artmasına rağmen işgücü piyasasının bu yapısı kadınların işgücü piyasasına katılımı ve ücretli istihdamla ilgili tercihleri üzerinde engellere neden olmaktadır (Heintz, 2021: 69; Marcus, 2021: 127, 129; Roberts & Schöer, 2021). Öyle ki birçok ülkede kadınların daha düşük eğitim seviyelerine sahip olmaları onları daha düşük ücretli, toplumsal cinsiyetleriyle ilişkilendirilen işlerde kümelenmeye zorlayabilirken, kadınların eğitime erişimleri olsa ve yüksek öğretim düzeyleri olsa bile, geleneksel olarak cinsiyetleriyle ilişkilendirilen meslekleri veya çalışma alanlarını orantısız bir şekilde seçmeleri anlamına gelen kümelenme eğilimi devam etmektedir (Weeden, Gelbgiser & Morgan, 2020).

İşgücü piyasasında katmanlaşmış iş ayrımına göre her bir cinsiyetin belirli mesleklerde veya sektörlerde yoğunlaşması yatay ayırım, bir meslek içinde cinsiyetin güç konumlarına göre farklı iş pozisyonlarında sıralanması da dikey ayırım olarak tanımlanmaktadır (Roberts & Schöer, 2021). Bu durum, kadınlar için bir dizi olumsuz sonuç doğurmaktadır. Katmanlaşmış iş ayrımı yapısı içinde, erkeklerin egemen olduğu veya daha çok erkeklerin çalıştığı sektörlerde ve pozisyonlarda genellikle daha yüksek ücretler sunulurken, kadınların yoğun olduğu sektörlerde ve işlerde daha düşük ücretler verilmektedir. Bu ise, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini pekiştirmektedir (ILO, 2018). Bu iş ayrımı yapısı nedeni ile kadınlar erkek egemen endüstri ve mesleklerde iş bulmalarını zorlaştıran ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Roberts & Schöer, 2021). Bu bakımdan katmanlaşmış iş ayrımı, belirli mesleklerin, sektörlerin veya iş pozisyonlarının cinsiyetlere göre farklılaşması ve kadınların daha düşük statüdeki işlere yönlendirilmesi anlamına gelmektedir.

Katmanlaşmış iş ayrımı, işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu yapısal özelliğin kökeninde ise toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren sosyal normlar vardır (Heintz, 2021: 69; Roberts & Schöer, 2021; Klasen, 2018); bu normlar işlerin cinsiyete göre sınıflandırılmasına ve ayrımcı davranışlara yol açmaktadır (Heintz, 2021: 57). Toplumlarda ev işleri ve çocuk bakımının kadınların temel sorumlulukları olduğu buna karşın “evin ekmeğinin” kazanılmasının ise erkeklerin temel sorumlulukları olduğu yönündeki sosyal normlar ve algılar işgücü piyasasında katmanlaşmış iş ayrımına neden olmaktadır. İşgücü piyasasında, kadınların ev içinde bakım verici, ilgi

gösterici, ev işlerinde ve el becerisinde yetenekli, yönetme becerisi ve fiziksel gücü eksik, pasif karakterli, emir almaya yatkın, daha az şikâyet eden ve uysal olarak varsayılan özellikleri buna karşın erkeklerin ise aktif, başarı yönelimli, yarışmacı, güçlü, baskın özellikleri olduğu temelinde şekillenen katmanlaşmış iş ayrımı yapısı bulunmaktadır (Anker, 1997). Buna göre kadınlarla ve erkeklerle ilgili normlar mesleklerin ve işlerin gerektirdiği özelliklerle ilişkilendirilmekte; böylece kadınlara uygun meslekler/işler ve erkeklere uygun meslekler/işler şeklinde tanımlamalar ortaya çıkmakta; sonuçta bireylerin özgür seçimleri sınırlandırılmaktadır (Ecevit, 2021).

İşgücü piyasasının bu yapısı, kadınların istihdam fırsatlarında engeller yaratmakta; kadınlar, belirli sektörlerde/mesleklerde ve iş statülerinde kısıtlanmış istihdam fırsatlarına sahip olmaktadır. Bu iş ayrımı yapısına göre kadınlar, kısmi zamanlı, geçici ve düşük ücretli işlerin olduğu sektörlerde çalışmaktadır (EIGE, 2020: 83). Yine bu katmanlaşmış iş piyasası yapısı nedeni ile örneğin hizmet sektöründe beyaz yakalı işlerdeki büyüme kadınların yükselen eğitim seviyelerine koşut düzgün/nitelikli işler getirmemektedir. Bu sektörde cinsiyet eşitsizliği devam etmekte, cinsiyete dayalı katmanlaşmış iş ayrımı, bu sektörde de kadınların daha düşük ücretli, düşük statülü işlerde yoğunlaşması gibi kadınları dezavantajlı kılan çalışma kalıplarına yol açmaktadır (Marcus, 2021: 127). Ücretli kadın emeğinin yoğun olduğu hizmetler sektörü kadınlar için sağlık işleri, eğitim-öğretim işleri, konaklama, turizm, sanat/eğlence ve perakende satış ve yemek hizmetleri gibi işlerde çalışma kalıplarını getirmekte, buna göre kadınlar hizmetler sektöründe erkeklerden daha yoğun olarak düşük beceri isteyen hizmet, büro ve satış işlerinde çalışmaktadırlar⁹. Ayrıca kadınlar erkeklere kıyasla bilim, teknoloji, mühendislik, matematik, bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili mesleklerde ve yönetici pozisyonlarında ciddi şekilde yetersiz temsil edilmektedir (EIGE, 2020: 83, 89). Bu durum aynı zamanda kadınların kariyer gelişimini sınırlamakta, yüksek statülü işlere erişimlerini engellemektedir. Nitekim 2021 yılı itibarıyla dünyadaki yönetici pozisyonlarında istihdam edilenlerin sadece %28,2'si, Türkiye'de ise %19,7'si kadındır (ILOSTAT, 2023). Erkek egemen sektörlerde veya üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların temsilinin düşük olması, kadınların yükselme fırsatlarının azalmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan katmanlaşmış iş ayrımı, kadınların belirli mesleklerde ve sektörlerde daha az temsil edildiği bir algıyı ve toplumsal rol modellerini güçlendirmektedir. Bu durum, genç kadınların belirli meslekler hakkında ön yargılı düşüncelere sahip olmalarına ve daha az rekabetçi kariyer yollarını tercih etmelerine yol açmaktadır (Bulut & Başfıncı, 2021; Bertrand, 2020: 11-12).

Dahası, kadınların egemen olduğu mesleklerde (örneğin öğretmenlik) ve sektörlerde (eğitim, sağlık ve toplum hizmetleri gibi) erkeklerin egemen olduğu alanlardan daha düşük ücret¹⁰

⁹ Türkiye'de de dünya genelindeki eğilime benzer şekilde işgücü piyasasında sektörler ve meslekler düzeyinde cinsiyete göre katmanlaşmış iş ayrımı yapısı gözlemlenmektedir. 2022 yılı verilerine göre kadınlar hizmet (%61,5), erkekler ise sanayi (%32,3) sektöründe yoğun olarak istihdam edilmektedir. Yine TÜİK verilerine göre Türkiye'de de kadınlar hizmetler sektöründe erkeklerden daha yoğun olarak eğitim işleri ile insan sağlığı-sosyal hizmet işleri başta olmak üzere toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti işleri, idari ve destek hizmet işleri gibi işlerde istihdamdadır (TÜİK, 2023a).

¹⁰ Kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı, katmanlaşmış iş ayrımı yapısının bir sonucu olarak mesleki ve sektörel ayırım, yarı zamanlı veya geçici çalışma, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve normları, şeffaf olmayan

uygulaması vardır. İlgili verilere göre kadınların aşırı temsil edildiği sağlık sektöründe kadınlar genellikle toplumsal cinsiyet normları rollerine uygun görülen hemşire-ebe olarak erkekler ise doktor, diş hekimi ve eczacı olarak çalışmakta; buna bağlı olarak sağlık sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı ise kadınlar aleyhine %28 olmaktadır (Boniol vd., 2019: 2-4). Türkiye'de ise kadın çalışan oranının yüksek olduğu (%70) insan sağlığı ve sosyal hizmetler sektöründeki işlerde cinsiyete dayalı ücret farkı %39,9'a çıkmaktadır (ILO-TÜİK, 2020: 26). Kadınların yoğun olduğu işlerde/ sektörlerde düşük ücret uygulaması eğilimi ise uzun vadeli gelir eşitsizlikleri yaratmaktadır. Aynı zamanda bu durum kadınların emeğine gereken değerin verilmemesini pekiştirmekte ve ekonomik bağımsızlıklarını sınırlamaktadır (EIGE, 2020: 51). Sonuç olarak işgücü piyasasındaki bu katmanlaşma yapısı, kadınların daha iyi mesleklere veya belirli sektörlerdeki işlere erkeklerle aynı erişime sahip olmasını getirmekte; kadınlar için iş seçimleri, ücret, terfi gibi alanlarda kalıcı eşitsizlikler yaratmaktadır. Tüm bunlar kadınların, ücretli istihdam seçeneklerini sınırlayarak kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir (Heintz, 2021: 55). Bu durum, kadınların ekonomik güçlenme anlamında birey olarak kendilerini gerçekleştirmelerini, özgürleşmelerini ve özerklik kazanmalarını engellemektedir (Kabeer, 2021; Marcus, 2021).

3.3. Kadınların Ücretsiz Çalışma Yükü

Ücretsiz çalışmanın eşit olmayan yükü de kadınların ekonomik güçlenmesi önünde önemli bir sorun olmaktadır. Ücretsiz ve ücretli işler arasındaki cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların işgücüne katılımına yönelik yapısal bir kısıtlamayı temsil etmekte ve istihdam seçimlerini etkilemektedir. Ücretsiz bakım işlerinin kadınlar ve erkekler arasında bölünmesi, aynı zamanda piyasa ekonomisindeki ekonomik faaliyetlerin toplumsal cinsiyet ayrımının bir uzantısı olmaktadır (Heintz, 2021: 61).

Ev içi emeğin nasıl ve kime dağıtılacağını belirleyen toplumsal cinsiyetin getirdiği normlara göre -ertelenemeyen ve düzenli olarak, genellikle günlük olarak yapılması gereken- yemek pişirme ve temizlik gibi ev işleri genellikle tipik kadın görevleri olarak tanımlanır (Maani & Cruickshank, 2009: 417). Bunun sonucunda ücretsiz bakım ve ev işlerinin eşitsiz cinsiyet dağılımı ortaya çıkmaktadır. Dünya genelinde toplumlarda hâkim olan ve devam eden bu iş yükü paylaşımına göre çocuk/yaşlı bakımı, yemek pişirme ve temizlik gibi işler hanelerde erkek ve kadın arasında eşit olarak paylaşılmaktan uzaktır¹¹ (Addati vd., 2018; Craig & Powell, 2018). İstihdama katılsa bile bu işlerin yükü kadının üzerindedir. Öyle ki hanede erkeğin çalışmadığı-işsiz olduğu- buna karşın kadının çalıştığı durumda dahi ev/bakım işlerinin yükü yine kadının üzerinde kalmaktadır. Örneğin Gana'da kadın, eve tüm geliri getirirse bile, yani evin geçimini sağlayan birincil kişi olmasına rağmen ev işlerinin %80'inden fazlasını yapmaktadır. Aynı şekilde gelişmiş ülkelerde de örneğin Fransa'da kadın, evin geçimini sağlayan tek kişi konumunda olsa dahi hane içinde ev/bakım işlerinin çoğunu yüklenmiştir (World Bank, 2011: 220). Yine ABD'de çalışan erkeklere kıyasla çalışan kadınların ev işleri ve

ücret yapıları ve kadınların iş ve becerilerinin küçümsenmesi gibi faktörlerin birleşiminden kaynaklanmaktadır (EIGE, 2020: 90).

¹¹ Küresel düzeyde ücretsiz işlerde harcanan zaman günde 16,4 milyar saat olup kadınlar bu ücretsiz işlerin dörtte üçünden fazlasını gerçekleştirmekte ve günde 11 milyar saat bu işlere zaman harcamaktadır (Addati vd., 2018: 43).

çocuk bakımı yükleri çok daha fazladır (Bianchi vd., 2012). Türkiye'de de ev/çocuk bakımı işleri kadınların üstündedir. Kadınlar en fazla %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama, %85,4 ile yemek yapma ve evin temizlik işlerini üstlenmektedir¹² (TÜİK, 2022a). Türkiye'de 2014-2015 dönemini kapsayan araştırmaya göre de hane halkı ve aile bakımına çalışan erkeklerin bu faaliyete günde ortalama 46 dakika zaman ayırırken, çalışan kadınların 3 saat 31 dakika ayırdığı görülmüştür. Yine aynı araştırmada çalışmayan erkeklerin hane halkı ve aile bakımına günde 1 saat 7 dakika ayırırken, çalışmayan kadınların 4 saat 59 dakika ayırdığı sonucuna ulaşılmıştır (TÜİK, 2022b: 149).

Kadınların işgücü arzı, erkeklerden farklı olarak ücretli ve ücretsiz faaliyetler arasında bölünmesi ve bu bölünmede kadının ücretsiz iş için daha büyük bir sorumluluğu olması, kadının ücretli iş için mevcut zamanını azaltıcı etki yapmaktadır (Heintz, 2021: 56). Özellikle evlilik, küçük çocukların varlığı ise kadınlar için ev işleri görevlerini ve bunlara ayrılan zamanı önemli ölçüde arttırmaktadır (World Bank, 2011: 217-218). Zira kadınların ücretli istihdama girişi, erkeklik ve kadınlık ve özellikle iyi bir eş ve iyi bir koca olmanın ne anlama geldiğine ilişkin kısıtlayıcı sosyal normlardan da etkilenmektedir. Buna göre iyi bir eş ve anne olma normuna göre kadının evlendiğinde, çocuk sahibi olduğunda öncelikle bu rollerini gerçekleştirmesi beklenmekte, bunun getirdiği emek yükleri istihdama katılım ve iş kalıplarını belirlemektedir (Jaggar, 2013). Ücretsiz bakım ve ev işi ile ilgili normlar, kadınların varlıklara, finansmana erişim ve kontrolü, eğitimine yapılan eşitsiz yatırımlar da dahil olmak işgücü piyasasına katılımı da cinsiyete dayalı kısıtlamalar getirmekte, kadınların tercihlerini erkeklere göre sınırlamaktadır (Heintz, 2021: 59).

Ev işi ve bakım işlerinin hanelerdeki eşitsiz dağılımı, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma saatleri üzerinde olumsuz etkilere sahiptir (Samtleben & Müller, 2022). Kadınlar ev işi, bakım sorumluluklarını yerine getirmek için işgücü piyasasına katılmamakta, çalışma saatlerini azaltmakta, yarı zamanlı veya kayıt dışı istihdamı seçmek zorunda kalmaktadır. Kadınlar ev dışında çalışma veya çalışmama kararı alırken evde yapmakta oldukları işlerin aksama olasılığını, çocukların ve yaşlıların kimler tarafından bakılacağını, iş saatleri dışında evdeki işler için ayırabilecekleri zamanı düşünmek zorunda kalmaktadırlar (Ecevit, 2008: 158). Ayrıca ev/bakım işlerini yapmak oldukça enerji tüketen bir faaliyettir. Tüm bunlar kadınların işgücü piyasasına katılımını tamamen engelleyebilmekte veya istihdam edilen kadınların çalışma saatlerini azaltmasına neden olmaktadır (Samtleben & Müller, 2022). Nitekim küresel olarak çalışma yaşındaki kadınların %42'si, ücretsiz emek işleri nedeni ile ücretli işgücünün dışındadır (Addati vd., 2018).

Kadınların tam zamanlı çalışma yerine yarı zamanlı çalışmayı zorunlu olarak tercih etmesinde ev/bakım işleri önemli bir belirleyici diğer ifade ile temel kısıtlayıcı durumdadır (Pollmann-Schult & Reynolds, 2017). Nitekim kadınların tam zamanlı çalışma kararı, ücretsiz bakım ve ev işi yükümlülüklerinden etkilenmektedir. Bu ağır iş yükleri kadınları çalışma saatlerini azaltmaya, yarı zamanlı çalışmaya itmektedir. Toplumsal cinsiyete göre eve ekmek getiren erkek olduğu için erkekler çoğunlukla tam zamanlı çalışmakta ve ev/bakım işleri sorumluluklarına daha az katılmaktadırlar (Procher, vd., 2018; Simonson vd., 2015). Buna

¹² Erkekler ise en fazla üstlendikleri işler aylık faturaların ödenmesi (%74,1) ve küçük bakım, onarım, tamir işleri (%65,2) olmaktadır (TÜİK, 2022a).

karşın kadınların ise ana bakıcı ve ev işleri yapanlar olarak, bu görevlerini aksatmayacak işleri seçmeleri ve daha az kariyer odaklı olmaları beklenmektedir (Trappe vd., 2015). Eşitsiz iş paylaşımı, kadınları ev ve iş hayatı arasında dengeyi kurabilmek için yarı-zamanlı işlere zorunlu olarak yönlendirmektedir. Yapılan araştırmalar yarı zamanlı çalışan kadınların aslında daha uzun saatler çalışmak istediğini ancak ücretsiz emek işleri nedeni ile aile-iş dengesini kurabilmek için yarı-zamanlı çalıştıklarını ortaya koymaktadır¹³ (Samtleben & Müller, 2022).

Kadınların bu aşırı emek yükü işgücü piyasasına katılımında sektör tercihlerini dahi kısıtlamaktadır. Sanayi sektöründe endüstriyel istihdamın ev/bakım işleri ile birleştirilmesi daha zor olduğundan, kadınlar bu ücretsiz iş yükleri nedeni ile sektördeki işgücünden çekilme eğilimindedir (Marcus, 2021: 127). Bununla birlikte kadınlar hizmet sektörüne daha çok yönelmişlerdir; çünkü hizmet sektörü ev/bakım işleri yerine getirme esnekliği veren yarı zamanlı çalışma fırsatı sunmaktadır (Jensen, 2017: 125).

Ücretsiz ev/bakım işlerine harcanan zaman, kadınların ücret eşitsizliğine de katkıda bulunmaktadır. Kadınlar, ev işleri ve bakım sorumlulukları ile birlikte tam zamanlı bir işte çalışırken daha fazla zaman ve enerji harcamaktadır. Evde ücretsiz işleri yapan kadınların işgücü piyasasında kullanmak için daha az zamanı olmakta aynı zamanda sıkıcı ev işi onun işteki rekabet gücünü sınırlamaktadır (Samtleben & Müller, 2022: 3). Bu durum, kadınların sektör, iş tercihlerini etkilemekte, daha az saat çalışmasına veya esnek çalışma düzenlerine özellikle de yarı-zamanlı çalışmaya¹⁴ yönelmelerine neden olmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar daha az ücret almakta ve erkek meslektaşlarıyla arasında bir ücret farkı ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan ev işlerine daha fazla zaman harcayan kadınlar, iş yerindeki ek faaliyetlere, ağ oluşturma etkinliklerine veya uzun mesai saatlerine katılmakta zorlanmaktadır. Bu da kadınların terfi edememesine, liderlik pozisyonlarına ulaşamamasına veya daha yüksek ücretli işlere erişememesine yol açmaktadır (Pullman, 2018: 44-47).

Kadınların doğalarının bir işlevi olarak görülen, biyolojik yaratılışlarının bir uzantısı olarak kabul edilen işlerden kaynaklanan bu orantısız emek yükü, kadınların istihdama katılımlarını, iş seçimlerini etkilediği gibi eğitim ve beceri yükseltme gibi işgücü piyasasına katılım olanaklarına ayırabilecekleri zamanı da azaltarak istihdama katılım fırsatlarını sınırlamaktadır (Özçatal, 2022: 212). Toplumsal cinsiyet rolleri ve normlarından kaynaklanan ücretli ve ücretsiz faaliyetler arasındaki iş bölümü kadınların işgücüne katılımında önemli olan mesleki beceriler edinmesini sağlayacak eğitim almasını etkilemektedir (Heintz, 2021: 65). Yapılan araştırmalar da kadınların mesleki eğitim programlarına katılımın önündeki temel engelin ev işleri/bakım sorumlulukları olduğunu ortaya koymaktadır (Cheema vd., 2019). Bu nedenle beceri geliştirme ve eğitim programlarının, katılan kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları dikkate alacak şekilde tasarlanması önem arz etmektedir.

Ücretsiz ev/bakım işlerinin yükünün kadını güçsüzleştirici önemli bir etkisi de bu eşitsiz iş yükü ile istihdama katılan kadınların, iş stresinin ve zorluklarının artmasına neden olması

¹³ Bu nedenle yarı zamanlı çalışmanın, mevcut istihdam ayrımını ve bakım sorumlulukları için cinsiyet rollerini güçlendirecek şekillerde kullanılmaması gereklidir (Word Bank, 2011: 223-224).

¹⁴ Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de yarı-zamanlı çalışma kadınlar için çok yaygındır. Türkiye'de 2021 yılı için yarı zamanlı çalışma kadınlarda (%16,4) erkeklere (%7,0) kıyasla çok yüksek bir oranda seyretmektedir (TÜİK, 2023b).

şeklinde ortaya çıkmaktadır. İstihdama katılan kadın için ev işleri, bakım ve piyasadaki işleri dikkate alındığında, kadınlar erkeklerden daha fazla çalışmakta, toplam iş yükleri çok fazla olmaktadır. Ev/bakım işlerine aynı zamanda bu işleri planlama, program yapma ve organize etme yüklerini ifade eden zihinsel emek yükü de¹⁵ eklenmekte sonuçta hem bu işleri hem de ücretli iş sorumluluklarını dengelemek zorunda kalan kadınlar, zaman baskısı, stres ve yorgunlukla karşı karşıya kalmaktadır (Dean vd., 2022: 2-3). Bu durum, kadınların iş performansını etkilemekte ve iş yerindeki stresini arttırmaktadır. Aynı zamanda bu eşitsiz yük baskısı çalışan kadınların sağlık halini olumsuz etkilemekte ayrıca zaman yoksulluklarını ortaya çıkarmaktadır (World Bank, 2011: 116-117).

Kadınların toplumsal cinsiyet normlarına göre zamanlarının çoğunu ücretsiz ev işlerinde geçirmeleri, ekonomik güçlenmeleri önünde büyük kısıtlamalar getirmekte; onları güçsüzleştirici sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Ücretsiz emek yükleri nedeni ile kadınların işgücü piyasasına daha yetersiz katılımları ve çalışma yaşamları boyunca kaynaklar üzerinde daha az kontrol sahibi olmaları, daha fazla ekonomik güvensizliğe, daha az ekonomik bağımsızlığa, emekli maaşlarına ve diğer güvenlik ağlarına daha az erişime neden olmaktadır (World Bank, 2011: 221).

Tüm bu olumsuz etkilerine karşın ücretsiz bakım ve ev işlerinin kadınlar için eşitsiz yükü, kadınları işgücü piyasasına entegre etmek için tasarlanan sosyal politikalarda hâlâ yeterince dikkate alınmamaktadır (Samtleben & Müller, 2022: 2). Oysa ev/bakım yükümlülüklerinin azaltılması ve yeniden dağıtılması işgücü piyasasında daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesini sağlama potansiyeline sahiptir. Uygulanacak politikalar kapsamında kamu hizmetleri ve cinsiyet eşitlikçi aile politikaları yoluyla ev/bakım yüklerini azaltmak için stratejiler benimsemek önemlidir (Heintz, 2021: 71). Örneğin ev/bakım işlerinin ailede, toplumda daha eşit paylaşılması yoluyla çalışma saatlerinin yeniden dağıtılması, kadınları gerçekte istedikleri, tercih ettikleri çalışma sürelerine yaklaştıracaktır. (Wunder & Heineck, 2013: 251). Yine ev işleri ile ilgili olarak hanehalkı ile ilgili hizmetlerin sübvansede edilmesi, örneğin temizlik hizmetini daha geniş bir toplum için daha uygun hale getirmekte, kadının iş yükünü azaltmaktadır. Üstelik bu durum genellikle güvencesiz, kayıt dışı işleri tanımlayan alanda gerçekleşen ev işlerinin, -ev işçileri için- daha iyi çalışma koşulları altında düzenlenmesine de yol açmaktadır (Samtleben & Müller, 2022: 11).

3.4. Yetersiz ve Pahalı Çocuk Bakım Hizmetleri

Yetersiz ve pahalı çocuk bakım hizmetleri de kadının ekonomik güçlenmesinde belirleyici olan bir diğer önemli sorun alanını oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik güçlenmesi için işgücü piyasalarına katılımlarını ve ücretli istihdama erişimlerini belirleyen sadece eğitim yılları gibi üretken nitelikleri olmamaktadır (Folbre, 2021; Heintz, 2021: 63). Ülkelerde çocuk bakım hizmetlerinin yeterli ya da yetersiz sunumu da kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkileyen unsurlardan biridir. Ulaşılabilir ve nitelikli bir çocuk bakım hizmetinin yokluğunda kadınlar, işgücüne katılmak yerine evde kalarak çocuklarına bakmayı tercih etmektedir

¹⁵ Örneğin, kadınların çocuklarının günlük rutinleri veya etkinliklerinin zihinsel listelerini yapması, ailenin yemek ihtiyacını tahmin etme ve bu ihtiyacı karşılamak için zihinsel bir plan oluşturması gibi işler zihinsel emek işleridir (Dean vd., 2022).

(KEFEK, 2013: 66). Toplumsal cinsiyet normları nedeni ile çocuk bakımının asli olarak kadına yüklenen bir sorumluluk olarak algılanması, kadının doğası gereği çocuk doğurmak ve büyütmele sorumlu tutulması, çocuk bakımı yüzünden erkeklerin değil kadınların işgücü piyasasına katılmamasına ya da çocuk sahibi olan çalışan kadınların işlerinden ayrılmasına neden olmaktadır (Aşkın, 2015). Kadınlar çocuk sahibi -anne olduklarında istihdama katılımları düşmekte buna karşın erkeklerin istihdama katılımları ise baba olduklarında artmaktadır. Nitekim konu ile ilgili bir araştırmada dünya genelinde altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranlarının (%45,8), altı yaşından küçük çocuğu olmayan kadınlardan (%53,2) daha az olduğu ortaya konulmaktadır. Aynı araştırma sonuçları altı yaşından küçük çocuğu olan erkeklerin istihdam oranlarının (%88,6) çocuğu olmayan erkeklerden (%79,5) daha fazla olduğunu göstermektedir (ILO, 2019: 38). Bu bakımdan kadınların çocuk bakım sorumluluklarına ilişkin normlar, kadınların işgücü piyasasına katılımında ve çalışma biçimleri tercihlerini şekillendirmede en kalıcı ve belki de en güçlü role sahip normlar olmaktadır (Dowie vd., 2021b: 253).

Çocuk bakımı kadınların biyolojik yaratılışlarının bir uzantısı şeklinde, doğalarının bir işlevi olarak kabul edilmekte; bu nedenle de doğası gereği ev içi bir görev olarak çocuk doğurmak ve büyütmele kadın için öncelikli temel görev olmaktadır (Aşkın, 2015: 53). Bu bakış açısı çocuk bakımı işlerinin sosyal bir sorumluluk alanı olarak görülmemesine neden olmaktadır. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet normlarına göre ideal erkek çalışan (çok az ev içi sorumluluğu olduğu için işine koşulsuz olarak bağlanabilen çalışan) normları ve kadınlar için annelik normu gibi toplumsal cinsiyeti çevreleyen kültürel değerler aynı zamanda çalışan kadınlara karşı ayrımcılık yapan ve bakım hizmetlerinin kamu tarafından sağlanmasını sınırlandıran politikaları şekillendirmektedir (aktaran Carlson & Petts, 2022: 2395; Pedulla & Thébaud, 2015:118). Böylece kadınların çocuk bakım işlerinin yasa ve politika yoluyla kurumsallaşması ise kadınları bakım sorumlulukları başta olmak üzere ev içi iş sorumluluklarını yüklenmeye mecbur bırakırken erkekleri bu sorumlulukların dışında bırakmaktadır (aktaran Carlson & Petts, 2022: 2395). Bu durum aile dostu -sübvansiyonlu çocuk bakımı, ücretli aile izni, esnek programları gibi çalışan ebeveynleri daha fazla destekleyen- işyeri politikalarının yapılmasını kısıtlamakta; ev içi alanda geleneksel cinsiyet düzenlemelerinin sürdürülmesini pekiştirmektedir (Pedulla & Thébaud, 2015: 118, 120). Bu hizmetlerin sunulmaması orantısız bir şekilde kadınları dezavantajlı duruma düşürmekte; toplumsal cinsiyetle ilgili yaygın olarak paylaşılan kültürel inançlar geliri veya kariyer durumu ne olursa olsun bakım verme işinin kadının sorumluluğu olarak öngörülmesini getirmektedir (Pedulla & Thébaud, 2015:118).

Çocuk bakımının ev içi görevlerin devamı olarak görülmesi ve sosyal bir sorumluluk alanı olarak düzenlenmemesinin ise iki önemli sonucu olmaktadır. Bunlardan ilki, çocuk bakım işi kadının üzerine yüklenmekte ve erkek bu yükü paylaşmamaktadır (KEFEK, 2013: 67). Nitekim ilgili verilere göre ücretsiz ev işleri özelinde küresel düzeyde kadınlar ücretsiz bakım işlerinin çoğunluğundan (%76,2) sorumludur; bir yıl içinde ücretsiz bu bakım işlerine harcanan zaman erkeklerde sadece 63 gün iken kadınlar için 201 güne çıkmaktadır (Addati, vd., 2018). Bir diğeri de çocuk bakımı sosyal destek hizmetlerinin yeterli olmaması ve mevcut hizmetlerin de oldukça pahalı olmasıdır (KEFEK, 2013: 67).



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

Dünya genelinde çocuk bakım hizmetlerinin yeterlilik düzeyi genellikle beklentilerin gerisinde kalmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarında, istihdam edilmelerinde, çalışma yaşamına devam etmelerinde ve mesleklerinde yükselmelerindeki en önemli engellerden biri olan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünden kaynaklanan çocuk bakımının kadın sorumluluğunda görülmesi, uygun kurumsal bakım hizmetlerinin yetersizliği ve özellikle özel sektörde hizmet veren kuruluşların ücretlerinin yüksekliğidir (KEFEK, 2013: 67). Kıt, pahalı ve düşük kaliteli çocuk bakımı hizmetleri, küresel olarak kadınların istihdam fırsatlarının önünde sürekli bir engel teşkil etmekte ve sosyal altyapıya yapılan yetersiz yatırım, kadınların ücretli ve ücretsiz işlerindeki üretkenlikteki gelişmeleri sınırlamaktadır (Dowie vd., 2021a: 4). Yetersiz çocuk bakımı hizmetleri, kadınların istihdam seçeneklerini kısıtlamaktadır. Çocuk bakım sorumlulukları ve buna karşın bu hizmetlerin yetersizliği karşısında kadınlar çocukların bakım işlerini karşılayabilmek için esnek, yarı-zamanlı, güvencesiz ve düşük ücretli işleri seçmek zorunda kalmaktadır (Aşkın, 2015). Bu durum, kadınların istedikleri gibi tam zamanlı istihdam fırsatlarına erişimini kısıtlayarak, kariyerlerinde ilerlemelerini ve yükselme şanslarını azaltmaktadır.

Kadınlar, çocukların bakımı için işlerinden ayrılma veya esnek çalışma düzenlerine geçme eğiliminde olduklarından dolayı ücret kaybına uğramaktadır. Bu aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğine katkıda bulunmaktadır. Çocuk bakımı sorumlulukları nedeni ile kadınlar ücretli ve ücretsiz doğum izni için kariyerlerine ara vermekte, çalışma saatlerini azaltmaya yönelmektedir. Çocuk sahibi kadınların bu eğilimleri ise aynı zamanda işverenler tarafından cinsiyete dayalı işe alma ve terfi kararlarında tercih edilmeme durumunu getirmektedir. Tüm bu faktörler ise çocuk sahibi kadınların ücretlerini ve kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Çocuk sahibi olmak diğer bir ifade ile annelik, bir kadının çalışma yaşamı boyunca devam edebilecek bir ücret cezasına neden olmakta; çocuk sahibi kadınlar hem çocuksuz kadınlara hem de çocuk sahibi babalara göre daha az ücret kazanmaktadır (ILO, 2019: 39-40). Örneğin Türkiye'de çocuğu olan ve olmayan çalışan kadınlar arasında bu annelik ücret farkı %11 olup, ücretli çalışan babalarla ücretli çalışan annelerin ortalama ücret farkı ise %19 olmaktadır (ILO-TÜİK, 2020: 29). Toplumsal cinsiyet normlarının erkeği-kocayı birincil kazanan olarak gören toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklere yüklenen hırslı, cesur, zeki, yaratıcı olma özellikleri, evli erkeklerin-babaların iş yaşamında terfi etmesini, yüksek ücret kazanmasını sağlamaktadır. Buna karşın kadınların çocuk sahibi olduktan sonra önceliklerinin çocuk bakımı olduğu, kadına yüklenen şefkatli, sıcak, duygusal olma özellikleri ile çocuğa en iyi kadınların bakacağı yönündeki normlar, annelik izni kullanma eğilimleri ise işyerlerinde terfi etmesini, yüksek ücretlere erişimini engellemekte; annelik cezası denilen ücret farkına gerekeceği olmaktadır (Bertrand, 2020: 4-5,14-15; Blau & Kahn, 2017). Çocuk sahibi kadınlar için çalışma yaşamındaki bu olumsuz annelik ücret farkı/cezası aynı zamanda çocuk bakımının toplumsal cinsiyet normlarına göre kadının asli sorumluluğunda görülmesi, buna uygun olarak da çocuk bakım hizmetlerine gereken önemin verilmemesi ve bu konuda uygun politika düzenlemelerinin yapılmamasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Carlson & Petts, 2022; Pedulla & Thébaud, 2015).

Çocukların bakımı için daha fazla zaman harcamak zorunda kalan kadınlar, ekonomik olarak güçlü istihdam pozisyonlarına erişme ve ekonomik bağımsızlık sağlama konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır. Özellikle düşük gelirli ailelerde, kadınlar ücretsiz çocuk bakım

sorumluluklarıyla işi dengelemek için genellikle esnek ve eve yakın ücretli işler aramak zorunda kalmaktadır. Bu da kadın için düşük ücretli ve düşük kaliteli fırsatlara yönelik iş seçenekleri anlamına gelmektedir (Dowie vd., 2021b: 253). Çocuklarının bakımını sağlayacak hizmetlere erişememe kadınları işgücü piyasasına katılmama ya da düşük ücretli, güvencesiz çalışma koşulları olan işleri seçme gibi zorunlu tercihlere yöneltmektedir. Bu nedenle, kamusal bakım sağlanması yoluyla çocuk bakım yüklerini azaltmaya yönelik hizmetler sunulmadıkça, istihdama katılımın kadınlar üzerinde güçlendirici etkisi çok az olacaktır (Folbre, 2021: 118).

Çocuk bakım hizmetleri sağlanması, kadın emeğinin nicelik ve niteliğinin iyileştirilmesinde temel bir rol oynamaktadır (Dowie vd., 2021b: 253). Buna karşın dünya genelinde ülkelerde çocuk bakımı hizmetleri yetersiz veya pahalıdır, hizmetlere erişim sınırlı ve sunulan hizmetin kalite standartları da düşük olmaktadır. Örneğin ABD'de, Avrupa ülkelerinde dahi çocuk bakımı hizmetlerinin pahalı olması ve yetersizdir (Blau & Kahn 2017; Del Boca, 2015). ABD'de çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olması, ebeveyn izninin eşit olmayan şekilde sağlanması kadınların işgücüne katılımının çok yavaş büyümesine neden olduğu belirtilmektedir. (Blau & Kahn, 2017). Türkiye'de de çocuk bakım hizmetlerine yönelik karşılanmamış çok büyük bir ihtiyaç ve talep bulunmaktadır (DB, 2015: 76). Çocuk bakımında hizmet bedelinin yüksek oluşu, uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin bulunmayışı Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşük olmasına neden olan önemli faktörlerden biridir (Uraz vd., 2010; DB, 2015: 83). Ulaşılabilir bakım hizmetlerinin olmayışı kadınların işgücü piyasasına katılımını ve istihdamda kalmasını sınırlamakta, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmakta bunun yanı sıra kadınlar (ve aynı zamanda çocuklar ve haneler) arasındaki sosyoekonomik eşitsizlikleri de artırmaktadır (İlkkaracan vd., 2015: 33).

Yetersiz veya pahalı çocuk bakım hizmetleri, aile ve iş yaşamını dengelemeye çalışan kadın için istihdama katılımda başlıca engeli oluşturmaktadır (KEFEK, 2013: 67). Çocukların ihtiyaçlarını, bakımını karşılamak için daha fazla zaman ve enerji harcamak zorunda kalan kadınlar, iş ve aile arasında denge sağlamakta zorlanmakta, bu durum, iş performansını etkilemekte, işten uzaklaşma veya işten ayrılma eğilimini artırmaktadır. Nitekim kaliteli çocuk bakım tesisleri gibi bakımın yükünü hafifletecek altyapının ve hizmetlerin olmaması, kadınlar için bakım sorumluluklarını daha fazla zaman alıcı ve fiziksel olarak külfetli hale getirmektedir. Bu bakımdan çocuk bakım hizmetlerine ve tesislerine erişim olanaklarının olmaması kadınların iş-yaşam dengesi kuramamalarının yanı sıra yaşam kalitelerinin bozulmasına, zaman yoksulluğuna, zihinsel ve fiziksel sağlıklarının olumsuz etkilenmesine kadar bir dizi soruna neden olmaktadır (Dowie vd., 2021b: 254). Özellikle geçim darlığı koşullarında eş zamanlı olarak bakım sağlama ve aile gelirin katkıda bulunma çabası kadınları güçsüzleştirmekte, fiziksel ve duygusal sağlıklarını tehdit etmektedir (Folbre, 2021: 109). Tüm bu sorunlar ise sonuçta kadının istihdam durumunun niceliğini ve niteliğini bozan etkilere neden olmaktadır.

Çocuk bakım hizmetlerine erişimin iyileştirilmesi kadın istihdamını iyileştirmek için önemli bir sosyal politika müdahalesini temsil etmektedir. Bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve sağlanması kadınların ücretli istihdam konusundaki katılımını arttırmakta ve tercihlerini genişletmektedir (Heintz, 2021: 63). Dolayısıyla çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesi ve

iyileştirilmesi, kadınların çalışma yaşamına katılımını desteklemek, eşitlikçi bir işgücü piyasası oluşturmak ve çocukların ihtiyaçlarını karşılamak için önemlidir. İlgili veriler, çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesinin ve çocuk bakımının desteklenmesi yönündeki politika uygulamalarının, kadınlar için işgücü piyasası sonuçlarını iyileştireceğini göstermektedir. Örneğin sübvansiyonlu çocuk bakımının Avrupa'da özellikle aile geliri düşük ve eğitim düzeyi düşük anneler arasında annelerin istihdamı üzerinde önemli olumlu etkilere sahip olduğu, istihdama katılımlarının arttığını göstermektedir (Del Boca, 2015). Yapılan bir başka araştırmada, Meksika, Kolombiya, Brezilya, Arjantin, Çin, Guatemala, Nepal, Gana ve Ekvator'da kaliteli, erişilebilir kreş hizmetlerinin sağlanması yolu ile kadınların kreş kullanımındaki her %30'luk artışın çocuk sahibi kadınların istihdamını %6 puan arttıracaklarını ortaya koymaktadır (Harper, Austin & Nandi, 2017: 5). İtalya ve İspanya'da yapılan çalışmada, 3 yaşından küçük çocuklara yönelik uygun ve erişilebilir bakım hizmetleri sağlanması durumunda, kadınların işgücüne katılımlarının sırasıyla 17,5 ve 29,4 puan artacağı tespit edilmiştir (Del Boca & Sauer, 2009: 290). Türkiye'de konu ile ilgili yapılan bir çalışmada çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması yoluyla kadın istihdamında üç puanlık bir artışın sağlanacağı, bunun da yoksulluk oranında 2,8 puanlık bir azalmayı beraberinde getireceği tespit edilmiştir (DB, 2010: 26).¹⁶ Diğer pek çok araştırmada çocuk bakım hizmetlerine yapılan yatırımların, çocuk bakımı çalışanlarının istihdamı yoluyla talep yönünden yerel ekonomik kalkınmayı da teşvik edeceğini ortaya koymaktadır (Folbre, 2021: 107).

Tüm bu çalışmalar ücretsiz bakım işinin kadın için bir işgücü piyasası kısıtlaması olarak rolünü ve kadınların işgücüne katılımı yolu ile güçlenmesinde çocuk bakımına erişimin potansiyel önemini göstermektedir. Dahası çocuk bakım hizmetlerine yatırımın sadece kadın için değil işsizliği azaltma, kalkınmayı teşvik etme yönünden toplum için de faydaları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenlerle, toplumların çocuk bakımı hizmetlerine yatırım yapması, erişilebilir ve uygun maliyetli bakım seçeneklerini sağlaması önemlidir. Çocuk bakımı hizmetlerinin yeterli ve erişilebilir olması, kadınların işgücüne katılımını ve istihdam koşullarını olumlu yönde teşvik etmektedir. Ülkelerde kamunun kaliteli ücretsiz çocuk bakımı, okul öncesi eğitim, çocuk bakım hizmetleri gibi alanlara yatırım yapması, bu alanlarda yeni işler yaratması gereklidir (Antonopoulos & Memiş, 2009: 116; Seedat & Rondon, 2021: 3).

4. Sonuç

Kadının güçlenmesi, dünya genelinde topluma katılımı zorlukları ve eşitsizlikleri olan kadınların topluma etkin katılımı için kadınlara yönelik sosyal politikalarda bir süreç ve hedef olarak merkezi konumda bulunmaktadır. Nitekim kadınların yaşadığı eşitsizlik, yoksulluk, ayrımcılık sorunu, kadınların güçlenmesi süreci ve hedefi çerçevesinde toplumda fırsatlara, kaynaklara erişim, söz hakkı, özgüven, özerklik bağlamında topluma katılım koşullarının

¹⁶ Türkiye'de yapılan diğer bir çalışmada erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerine yapılacak kamu harcamalarının, işsizler ve gelir dağılımının en alt %40'luk diliminde bulunan hanelere yönelik önemli sayıda iş yaratma potansiyeli olduğu, kadın işgücüne yönelik istihdam talebi yaratma ve kadın işgücü arzı üzerindeki çocuk bakımı engellerini kaldırma yoluyla yoksulluk azaltıcı etkisi olacağı ortaya konulmaktadır (İlkkaracan, Kim & Kaya, 2015: 62).

iyileştirilmesiyle çözülebilir. Kadının ekonomik güçlenmesi temel önemde olup bu kapsamda işgücü piyasalarına katılım ve istihdam fırsatlarına erişim, kadınların güçlenmesi için bir yol sağlamaktadır. İşgücü piyasasına/istihdama erişim, kadınların özerkliği ve karar verme yetkisi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmakta, kadınları güçlendirici işlev görmektedir. Üstelik ekonomik güçlenme bağlamında istihdama katılım, kadının toplum ve aile içindeki ikincil konumunu dönüştürme kapasitesi ve toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların kırılması noktasında çok önemli iyileştirici etkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınların ekonomik güçlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ederek ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltarak toplum üzerinde çok önemli bir olumlu bir etkiye sahip olmakta dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama hedefine ulaşılması için de kritik öneme sahip önemli bir öncül olmaktadır.

Eğitime erişim, kadının ekonomik güçlenmesinde önemli bir belirleyici olmakla birlikte günümüzde gelenen süreçte eğitime katılım ve kazanımın kadınlar için erkeklerden daha hızlı artmasına karşın bunun, sistematik olarak daha fazla işgücüne/istihdama katılıma ve iyi çalışma koşullarına dönüşmediği görülmektedir. İşgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizlikleri devam etmekte; kadınların eğitim kazanımlarındaki iyileşmeler, kadınlar için genel olarak daha iyi istihdam sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu durum kadınların ekonomik güçlenmesinde, -eğitim kazanımlarına karşın- kadınlar için bir ilerleme olmadığına ve işgücü piyasasındaki eşitsizliklerini devam ettiren başka engellere işaret etmektedir. İlgili yazında vurgulandığı üzere bu engeller sosyo-kültürel ve yapısal faktörlerin belirleyiciliğinde ortaya çıkan engeller olmaktadır. Bu çalışmada da sosyo-kültürel ve yapısal faktörler temelinde işgücü piyasasında kadınların ekonomik güçlenme süreci önündeki sorunlarının nedenleriyle ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmada elde edilen veriler, toplumsal cinsiyet temelli sosyokültürel normlar, işgücü piyasasının katmanlaşmış iş ayrımı yapısı, ücretsiz çalışmanın eşit olmayan yükü, yetersiz ve pahalı çocuk bakım hizmetleri gibi pek çok sosyo-kültürel ve yapısal sorunun kadınların ekonomik güçlenmesini engellediğini göstermiştir. Kadının ekonomik güçlenmesi, kadınların ekonomik açıdan işgücü piyasasına ve istihdama katılım yolu ile güçlenerek, eşitlik, özgürlük ve kendine yetme yeteneği kazanması anlamına gelmektedir. Yapısal ve sosyo-kültürel engeller ise ekonomik güçlenmede önemli olan kadınların istihdama katılım kararı, işgücü piyasasında hangi işlerde çalışacağı konusunda seçim yapma kapasitesini, özgürlüğünü ve özerkliğini sınırlamaktadır. Kadınlar bu engellerin yol açtığı kısıtlılıklar çerçevesinde hem işgücü piyasasına/istihdama yetersiz erişmekte hem de işgücü piyasasına katılan kadınların çalışma kalıpları ve koşulları olumsuz olmaktadır. Kadınların bu kısıtlılıklar temelinde şekillenen olumsuz koşullarda çalışma/istihdam hakkına erişimi ise onların işgücü piyasasına katılımları yoluyla güçlenmesinde bir katkı sağlamamaktadır. Ayrıca bu durum, kadının ekonomik güçlenmesinin genel olarak kadınların toplumsal, politik, psikolojik açıdan güçlenerek, eşitlik, özgürlük ve kendine yetme yeteneği kazanmasına da ket vurmaktadır.

Kadınlar için işgücü piyasasına yetersiz katılım ve olumsuz istihdam koşulları yaratan tüm bu kısıtlılıklar, kadının ekonomik güçlenmesinin, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, kadınların potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlamak ve kadınların haklarını savunmak odaklı amaçlarına ulaşılmasını engellemektedir. Sosyo-kültürel ve yapısal sorunların yarattığı kısıtlılıklar kadınlar için güçsüzlükten güçlenmeye giden bir süreç olarak kadınların eğitim,

sağlık, istihdam fırsatları ve siyasi temsile erişim sağlayarak yaşamları ve kaderleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlama hedefine ulaşılmasını da zorlaştırmaktadır. Sosyo-kültürel ve yapısal engellerin varlığı yüzünden istihdamda katılım kadın için ekonomik güçlenme sağlamamakta, evdeki/toplumdaki güçsüzlüğünün istihdamda da devam etmesi durumunu getirmektedir. Bu nedenle işgücü piyasaları ve istihdam yoluyla kadını güçlendirmeyi amaçlayan politikaların, bireysel olarak kadınların sadece eğitimlerini yükseltmek gibi tek bir faktörü değil bununla birlikte söz konusu sosyo-kültürel ve yapısal faktörleri de dikkate alması kritik derecede önemlidir. Tasarlanacak ve uygulanacak politikalarda bu faktörler göz ardı/ihmal edilirse, kadınlar için işgücü piyasası sonuçlarını iyileştirmeye yönelik çabalar hedeflenen sonuçları vermeyecektir.

Bu bağlamda kadınların işgücü piyasasına erişim ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için toplumsal cinsiyeti merkeze alan politikalar oluşturulması ve uygulanması gereklidir. Kadınların artan eğitim düzeylerine koşut olarak işgücü piyasasına katılım fırsatlarının iyileştirilmesinde, kadınları baskılayan sosyo-kültürel toplumsal cinsiyet normlarının etkilerini, bunun yol açtığı yapısal sorunların merkeze alınması ve dönüştürülmesi için kamu iradesinin önemi büyüktür. Bu noktada kamunun uygulayacağı kanun ve politikalarda kararlı bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı uzun vadeli ve güçlü değişiklikler yapılması temel önemdedir. Bu kapsamda çocuk bakım hizmetlerine yapılacak yatırımların, toplumsal cinsiyete duyarlı ve iş fırsatları sağlama açısından önemli bir potansiyele sahip olduğu gerçeğinden hareketle bu alanda yapılacak yatırımlara öncelik verilmelidir. Bu alanda yapılacak yatırımlar hem kadınlar- aynı zamanda erkekler- için iş fırsatları yaratacak hem de çocuk bakım işini yeniden dağıtarak kadınların işgücü piyasasına katılımına katkıda bulunacaktır. Çocuk bakım hizmetlerine yatırım uygulamaları ile birlikte çocuk bakım hizmeti işlerinde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi de gerekli bir politika koşuludur.

Bunun gibi ücretsiz emek yükünün azaltılması ve yeniden dağıtılmasının, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesini sağlama potansiyeline sahip olduğu dikkate alınarak kamu hizmetleri yoluyla kadınların ev/bakım yüklerini azaltmak konusunda politikalar uygulanması da gereklidir. Bu kapsamda ev işleri ile ilgili olarak hanehalkı ile ilgili hizmetlerin örneğin temizlik hizmetinin sübvansede edilmesi önemli bir politikadır. Bu politika uygulaması, temizlik hizmetini toplumun geneli için daha uygun hale getirecek, kadının iş yükünü azaltacaktır. Bu uygulama aynı zamanda ağırlıkla güvencesiz, kayıt dışı çalışan ev işçileri için daha iyi çalışma koşulları düzenlemelerine de yol açma potansiyeline sahiptir. Yine sübvansiyonlu çocuk bakımı, ücretli aile izni, doğum izni ve çocuk bakımı izinleri gibi politikalar uygulanabilir. Ücretli aile izni, doğum izni ve çocuk bakımı gibi izinlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine dayalı olarak hem annelere hem de babalara eşit şekilde verilmesi önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde çalışan anne-babaları destekleyen bu politikaların uygulanması da evde toplumsal cinsiyet iş bölümü rollerinin sürmesine neden olan toplumsal cinsiyet normlarının değişmesine katkı yapmaktadır. Örneğin eşitlik çerçevesinde babalara yönelik çocuk bakım izinleri, ev işleri ve destek hizmetleri sunulması, esnek çalışma düzenlemeleri yapılması ev işleri/çocukların bakımında erkeklerin rolünü güçlendirerek, erkeklerin bu sorumlulukları üstlenmelerini teşvik eder.



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

Toplumda cinsiyet eşitliği ve ev/çocuk bakımı işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı konusunda farkındalığın artırılması da gereklidir. Bu konuda düzenlenecek eğitim programları, kampanyalar ve dini kurumlar, medya aracılığıyla verilecek mesajlar, cinsiyet temelli normları sorgulamayı teşvik edebilir ve eşitlikçi bir toplumun oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca işgücü piyasasındaki katmanlaşmış iş ayrımı yapısını aşındırmak, böylece kadınlar için sektörel ve mesleki ayrımcılığı önleyecek politikalar oluşturulması kapsamında, erkek egemen sektörlerdeki işlere daha fazla kadın işgücü çekilmesi ve/veya kadın egemen sektörlerdeki işlere de daha fazla erkek işgücü çekilmesi yönünde stratejilerin uygulanması katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Abelda, R. (1997). *Economics and Feminism*. New York: Twayne Publishers.
- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V. & Valarino, I. (2018). *Care Work and Care Jobs for The Future of Decent Work*. Geneva: ILO.
- Al Mamun, M. A. & Hoque, M. M. (2022). The Impact of Paid Employment on Women's Empowerment: A Case Study of Female Garment Workers in Bangladesh. *World Development Sustainability*, 1, 100026.
- Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Antonopoulos, R. & Memiş, E. (2009). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Mevcut Küresel Ekonomik Kriz ve Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerine Etkileri. *Eğitim Bilim Toplum*, 7(27), 78-130.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.
- Bertrand, M. (2020). Gender in the Twenty-First Century. *AEA Papers and Proceedings*, 110, 1-24
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A. & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?. *Social Forces*, 91(1), 55-63.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Sources. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Boniol, M., Mclsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K. & Campbell, J. (2019). *Gender Equity in the Health Workforce: Analysis of 104 Countries*. Working 1. Geneva: World Health Organization.
- Bulut, T. & Başfıncı, C. (2021). Farklı Sektörlerdeki Belirli Mesleklere İlişkin Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları: Doğrudan ve Dolaylı Ölçüm Yöntemlerine İlişkin Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 7(2), 327-356.
- Carlson, D. L. & Petts, R. J. (2022). US Parents' Domestic Labor during the First Year of the COVID-19 Pandemic. *Population Research and Policy Review*, 41(6), 2393-2418.



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

- Cheema, A., Khwaja, A. I., Naseer, F. & Shapiro, J. N. (2019). *Glass Walls: Experimental Evidence on Access Constraints Faced by Women*. Technical Report.
- Chopra, D. & Zambelli, E. (2017). *No Time to Rest: Women's Lived Experiences of Balancing Paid Work and Unpaid Care Work*. Global Synthesis Report. Brighton: Institute of Development Studies.
- Craig, L. & Powell, A. (2018). Shares of Housework Between Mothers, Fathers and Young People: Routine and Non-Routine Housework, Doing Housework for Oneself and Others. *Social Indicators Research*, 136(1), 269-281.
- Crane, D. (2003). *Moda ve Gündemleri: Giyimde Sınıf, Cinsiyet ve Kimlik*. Ö. Çelik (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Crawford, M. (2006). *Transformations: Women, Gender and Psychology*. Boston: Mc Graw-Hill.
- DB. (2010). *Türkiye: Gelecek Nesiller için Fırsatların Çoğaltılması-Yaşam Fırsatları*. Rapor No: 48627-TR, Dünya Bankası: Avrupa ve Orta Asya Bölgesi Beşeri Kalkınma Bölümü.
- DB. (2015). *Türkiye'de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu: Bir Karma Yöntem Çalışması*. Washington DC: The World Bank.
- Dean, L., Churchill, B. & Ruppner, L. (2022). The Mental Load: Building A Deeper Theoretical Understanding of How Cognitive and Emotional Labor Overload Women and Mothers. *Community, Work & Family*, 25(1), 13-29.
- Del Boca, D. & Sauer, R. M. (2009). Life Cycle Employment and Fertility Across Institutional Environments. *European Economic Review*, 53(3), 274-292.
- Del Boca, D. (2015). *The Impact of Child Care Costs and Availability on Mother's Labor Supply*. ImPROvE Working Paper 15/04. Antwerp: Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerp. H
- Do, M. & Kurimato, N. (2012). Women's Empowerment and Choice of Contraceptive Methods in Selected African Countries. *International Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, 38(1), 23-33.
- Dowie, G., de Haan, A., & Grantham, K. (2021b). Conclusion: Programming and Policy Lessons and Future Research Priorities for Women's Economic Empowerment. K. Grantham, G. Dowie & A. de Haan (Ed.), *Women's Economic Empowerment Insights from Africa and South Asia* (250-259). New York: Routledge.
- Dowie, G., de Haan, A., Laszlo, S. & Grantham, K. (2021a). Introduction: The Growth and Economic Opportunities for Women Programme. K. Grantham, G. Dowie & A. de Haan (Ed.), *Women's Economic Empowerment Insights from Africa and South Asia* (1-10). New York: Routledge.
- Ecevit, Y. (2008). İşgücüne Katılım ve İstihdam. *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri* (113-214). İstanbul: TÜSİAD-KAGİDER



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

-
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç. Y. Ecevit & N. Karkiner (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları. Ankara
- EIGE. (2020). *Beijing +25: The Fifth Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Folbre, N. (2021). Developing Care: The Care Economy and Economic Development. K. Grantham, G. Dowie, & A. de Haan (Ed.), *Women's Economic Empowerment: Insights from Africa and South Asia* (102-125). New York: Routledge.
- Gallup-ILO. (2017). *Towards A Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Geneva: Gallup-ILO.
- Harper, C., Marcus, R., George, R., D'Angelo, S. & Samman, E. (2020). *Gender, Power and Progress: How Norms Change*. London: ALIGN/ODI (www.alignplatform.org/gender-power-progress)
- Harper, S., Austin, N. & Nandi, A. (2017). *Daycare And Women's Health, Social, and Economic Outcomes in Low- and Middle-Income Countries: Systematic Review and Evidence Synthesis*. GrOW Working Paper Series.
- Heintz, J. (2021). Stalled Progress: Why Labour Markets Are Failing Women. K. Grantham, G. Dowie, & A. de Haan (Ed.), *Women's Economic Empowerment: Insights from Africa and South Asia* (51-74). New York: Routledge.
- İlkkaracan, İ., Kim, K. & Kaya, T. (2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.
- ILO. (1999). Decent Work, *International Labour Conference, 87th Session 1999*, Report of The Director General, Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2018). Global Wage Report 2018/19: *What Lies Behind Gender Pay Gaps*. Geneva: International Labour Office
- ILO. (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2023). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. Geneva: International Labour Office.
- ILOSTAT. (2023). *Proportion of Women in Managerial Positions (%) Annual- 2021*. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&id=SDG_T552_NOC_RT_A
- ILO-TÜİK. (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması*.



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

-
- Jaggar, A. M. (2013). We Fight for Roses Too: Time-Use and Global Gender Justice. *Journal of Global Ethics*, 9(2), 115-129.
- Jensen, P. H. (2017). Cause and Effects of Female Labour Force Participation in Local Welfare Systems. *European Societies*, 19(2), 121-137.
- Kabeer, N. (2008). *Paid Work, Women's Empowerment and Gender Justice: Critical Pathways of Social Change*. Institute of Development Studies at the University of Sussex (Brighton, England).
- Kabeer, N. (2010). Women's Empowerment, Development Interventions and The Management of Information Flows. *IDS Bulletin*, 41(6), 105-113.
- Kabeer, N. (2021). Gender Equality, Inclusive Growth, and Labour Markets. K. Grantham, G. Dowie, & A. de Haan (Ed.), *Women's Economic Empowerment: Insights from Africa and South Asia* (13-48). New York: Routledge.
- KEFEK. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Yayın No: 12, TBMM Basımevi, Ankara.
- Klasen, S. & Pieters, J. (2012). *Push or Pull? Drivers of Female Labor Force Participation During India's Economic Boom*. IZA Discussion Paper No. 6395. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). <http://ftp.iza.org/dp6395.pdf>
- Klasen, S. (2018). The Impact of Gender Inequality on Economic Performance in Developing Countries. *Annual Review of Resource Economics*, 10, 279-298.
- Maani, S. A. & Cruickshank, A. A. (2009). What Is the Effect of Housework on the Market Wage, and Can It Explain the Gender Wage Gap?. *Journal of Economic Surveys*, 24(3), 402-427.
- Mahata, S, Khan, R. K, Chaudhuri, S. & Nag, R. N. (2022). COVID-19 Lockdown, Family Migration and Unemployment in a Gendered Society. *Research in Economics*, 76(3), 218-236.
- Mahata, S., Mandal, S., Khan, R. K. & Chaudhuri, S. (2023). Social Transition, Economic Development and Gender-Based Wage Disparity in a Developing Economy. *Journal of Social and Economic Development*, 1-20.
- Mahmud, S., Shah, N. M. & Becker, S. (2012). Measurement of Women's Empowerment in Rural Bangladesh. *World Development*, 40(3), 610-619.
- Malhotra, A., Schuler, S.R. & Boender, C. (2002). *Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development*. Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives. Washington DC: The World Bank.
- Marcus, R. & Harper, C. (2014). *Gender Justice and Social Norms-Processes of Change for Adolescent Girls: Towards a Conceptual Framework*. London: Overseas Development Institute.



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri. *Fiscoeconomia*, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

- Marcus, R. (2021). Gender, Social Norms, and Women's Economic Empowerment. K. Grantham, G. Dowie, & A. de Haan (Ed.), *Women's Economic Empowerment: Insights from Africa and South Asia* (126-153). New York: Routledge
- Mariara, J., McKay, A., Newell, A. & Rienzo, C. (2018). Gender Gaps in the Path to Adulthood for Young Females and Males in Six African Countries from the 1990s to the 2010s. *IZA Journal of Development and Migration*, 8(16). <https://doi.org/10.1186/s40176-018-0124-8>
- McKay, A., O'Neill, M., Vargas, A. & Melesse, M. (2017). *From School to Work in Six African Countries: How Are Women Faring?-Policy Brief*. Growth and Economic Opportunities for Women (GrOW) International Development Research Centre.
- MEB. (2022). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2021/2022*.
- Özçatal, E. Ö. & Güven, P. (2022). Covid-19 Kriz Sürecinin Kadınların Kayıt Dışı İstihdamına Etkileri. *Politik Ekonomik Kuram*, 6(1), 73-101
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özçatal, E. Ö. (2022). Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(2), 209-230.
- Pedulla, D. S. & Thébaud, S. (2015). Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review*, 80(1), 116-139.
- Pollmann-Schult, M. & Reynolds, J. (2017). The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours Among German Fathers. *European Sociological Review*, 33(6), 823-838.
- Procher, V., Ritter, N. & Vance, C. (2018). Housework Allocation in Germany: The Role of Income and Gender Identity. *Social Science Quarterly*, 99(1), 43-61.
- Pullman, A. (2018). Gendered Pathways from School to Work: The Association Between Field of Study and Non-Standard Employment Outcomes in Canada. *Research in Social Stratification and Mobility*, 58, 44-53.
- Reshi, I. A. & Sudha, T. (2022). Women Empowerment: A Literature Review. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(6), 1353-1359.
- Roberts, G. & Schöer, V. (2021). Gender-Based Segregation in Education, Jobs and Earnings in South Africa. *World Development Perspectives*, 23, 100348.
- Samtleben, C. & Müller, K. U. (2022). Care And Careers: Gender (in) Equality in Unpaid Care, Housework and Employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77, 100659.
- Seedat, S. & Rondon M. (2021). Women's Wellbeing and the Burden of Unpaid Work. *BMJ*. 2021. 374.1972. Doi: 10.1136/bmj.n1972 pmid: 34465574



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

- Sen, G., Ostlin, P. & George, A. (2007). *Unequal, Unfair, Ineffective and Inefficient. Gender Inequality in Health: Why it Exists and How We Can Change It*. Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health. Solna: Karolinska Institute
- Simonson, J., Gordo, L. R. & Kelle, N. (2015). Separate Paths, Same Direction? De-Standardization of Male Employment Biographies in East and West Germany. *Current Sociology*, 63(3), 387-410.
- Toksöz, G. (2009). *Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları*. Ankara: ILO.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeliği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Trappe, H., Pollmann-Schult, M. & Schmitt, C. (2015). The Rise and Decline of The Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. *European Sociological Review*, 31(2), 230-242.
- TÜİK. (2022a). *Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021*.
- TÜİK. (2022b). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2021*.
- TÜİK. (2023a). *Türkiye İstatistik Kurumu. İşgücü İstatistikleri*. <https://www.tuik.gov.tr>. (Çeşitli tarihlerde çevrimiçi erişim)
- TÜİK. (2023b). *İstatistiklerle Kadın, 2022*. Haber Bülteni Sayı: 49668, Mart- 2023
- UN Women. (2015). *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights*. New York
- UNFPA. (2019). *Gender Equality Strategy 2018-2021*.
- UNFPA. (2020). *How Changing Social Norms is Crucial in Achieving Gender Equality*.
- Uraz, A., Aran, M., Hüsamoglu, M., Okkalı Şanalmiş, D. & Çapar, S. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler*. DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu, 2.
- Weeden, K. A., Gelbgiser, D. & Morgan, S. L. (2020). Pipeline Dreams: Occupational Plans and Gender Differences in STEM Major Persistence and Completion. *Sociology of Education*, 93(4), 297-331.
- World Bank. (2011). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Wunder, C. & Heineck, G. (2013). Working Time Preferences, Hours Mismatch and Well-Being of Couples: Are There Spillovers?. *Labour Economics*, 24, 244-252.
-



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Fiscaeconomia Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.

Ethical Approval: The author declares that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the case of a contrary situation, Fiscaeconomia has no responsibility, and all responsibility belongs to the study's author.



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

The Challenges and Causes of Women's Economic Empowerment in the Labour Market Based on Socio-Cultural and Structural Factors

Elif Özlem Özçatal

Extended Abstract

The aim of this study is to identify the problems women face in the process of economic empowerment in the labor market based on socio-cultural and structural factors. The data obtained in the study indicate that socio-cultural and structural problems such as gender-based socio-cultural norms, the segmented occupational structure of the labor market, the unequal burden of unpaid work, and insufficient and expensive childcare services hinder women's economic empowerment. These issues mentioned above limit women's capacity to make choices, exercise freedom, and achieve autonomy in their decisions regarding employment and job preferences, which are crucial for economic empowerment. Within the framework of these limitations caused by these problems, women's access to the labor market remains inadequate, and the working conditions in the labor market are unfavorable. These issues restrict the capacity of women, which is essential for economic empowerment, to make choices, exercise freedom, and maintain autonomy in their decisions regarding employment and job preferences. Within the framework of these limitations caused by these problems, women's access to the labor market remains inadequate, and the working conditions and arrangements in the labor market become unfavorable. Due to the presence of socio-cultural and structural barriers, participation in the labor force not only fails to empower women economically but also perpetuates their vulnerability at home and in society within the employment context. Policies aimed at empowering women economically should not solely focus on raising women's education levels as a single goal. It is critical for these policies to also consider socio-cultural and structural factors and target the elimination of the problems caused by these factors.

The empowerment of women is regarded as a significant objective in the social policies and projects implemented by international/national institutions and organizations, aiming to achieve gender equality. The resolution of issues such as inequality, poverty, and discrimination experienced by women is attainable within the framework of the process and goal of women's empowerment. The concept of women's empowerment signifies a process that improves the conditions of participation in society, access to opportunities and resources, voice, self-confidence, and autonomy, particularly for women belonging to disadvantaged groups. This process encompasses economic, social, cultural, psychological, and political dimensions of empowerment for women. Empowerment in these dimensions ensures that women have control over their lives and destinies by facilitating their access to education, healthcare, employment opportunities, and political representation. Moreover, empowerment serves as a transformative and ameliorative function, addressing the negative positions of women in both private and public spheres. Economic empowerment, which denotes women's empowerment through their participation in the labour market and access to employment opportunities, is of paramount importance. Access to the labour market/employment, the development of women's self-esteem, the ability to make choices, the rights to access opportunities and resources, the power to control their own lives,



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

autonomy, and decision-making authority, have a significant impact on empowering women. In the context of economic empowerment, the participation in employment has transformative potential in terms of altering the secondary status of women within the family and society and breaking down gender-based prejudices. Consequently, the economic empowerment of women has a highly positive effect on society by promoting gender equality and reducing gender-based discrimination. In this regard, it serves as a crucial precursor in achieving the goal of gender equality.

Education is the most crucial factor in empowering women, not only in the economic sphere but also in all other domains. However, despite significant reductions in gender inequality in the field of education, there is still a substantial disparity in workforce participation and employment opportunities. Although there have been improvements in women's educational achievements, education alone is insufficient in yielding better employment outcomes for women. In fact, globally, while women's access to education has increased, their labour force participation and employment rates still lag far behind those of men. Occupational and sectoral discrimination in employment persist, and the gender pay gap has not significantly decreased in favor of women. This situation highlights the diverse dynamics of the challenges faced by women in their economic empowerment. These challenges stem from the cultural and structural factors in the labour market that impose fundamental constraints on women. These barriers impede the positive transformative potential of equal participation in the workforce and employment in empowering women, in terms of equality, autonomy, and empowerment. The aim of this study is to examine and identify the problems and causes that limit women's empowerment in the labour market based on cultural and structural factors.

The data obtained in the study have shown that numerous cultural and structural issues, such as gender-based socio-cultural norms, the stratified division of labour in the labour market, the unequal burden of unpaid work, and inadequate and expensive childcare services, hinder women's economic empowerment. Gender-based socio-cultural norms restrict women's ability to make significant autonomous choices in their own lives, affecting their participation in the labour market and paid work. Women are unable to freely make decisions regarding their participation in the labour market and career choices, cultural norms, biases, and division of labour within the family shape these decisions. Many women are compelled to work due to necessity and are required to make decisions based on gender-specific responsibilities. Consequently, these responsibilities determine which jobs, positions, and the duration women will work in the labour market. All of these negative effects resulting from gender norms strip away the autonomy and preferences of women in their decision to participate in the labour market, transforming their choices into obligatory preferences influenced by these negative effects. Moreover, these norms fuel and reinforce other structural barriers that prevent women from reaching their full potential in terms of economic empowerment through labour market participation and employment opportunities. The most significant structural barriers include the stratified structure of labour markets, the disproportionate burden of unpaid work on women, and the inadequacy of childcare services. Despite the increase in women's access to education at the global level, the stratified division of labour in the labour market poses obstacles to women's labour



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscoeconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

force participation and their preferences for paid employment. Even if women have high levels of education, they continue to face a tendency and necessity to disproportionately choose occupations or work fields that are associated with their gender according to socio-cultural norms. The structure of the labour market creates barriers for women in terms of employment opportunities, restricting women to certain sectors/professions and employment statuses. According to this division of labour, women tend to work in sectors that involve part-time, temporary, and low-wage jobs. This stratified structure in the labour market results in women having limited access to better occupations or specific sectors compared to men, creating persistent inequalities for women in areas such as job choice, wages, and promotion. All of these factors limit women's options for paid employment and influence their labour force participation. The unequal distribution of household chores and care work has negative effects on women's labour force participation and working hours. The disproportionate burden of household chores and care responsibilities, which are often perceived as a function of women's nature and an extension of their biological makeup, prevents women from participating in the labour market. It leads to reduced working hours and the need to choose part-time or informal employment. Insufficient and expensive childcare services constitute another significant problem area that determines women's economic empowerment. The inadequate provision of childcare services in countries is one of the direct factors influencing women's labour force participation. In the absence of accessible and quality childcare services, women often choose to stay at home and take care of their children instead of joining the workforce. Childcare is seen as a natural function of women's nature, and as a result, bearing and raising children is considered a primary and essential duty for women. This perspective hinders the recognition of childcare as a social responsibility. The perception of childcare as a woman's responsibility leads to the inadequacy of public institutional care services and the high costs of services provided by private sector organizations. Holding women solely responsible for childbearing and upbringing due to their natural role results in their disengagement from the labour market or the departure of employed women with children from their jobs.

The aforementioned cultural and structural barriers limit women's decision to participate in employment, their capacity to make choices regarding the type of work they engage in, and their freedom and autonomy. Women face insufficient access to the labour market and employment opportunities due to these barriers, and the work patterns and conditions for women already in the labour market are often unfavorable. The limited access to employment shaped by these structural and cultural barriers does not contribute to women's empowerment through their participation in the labour market. The existence of these structural and cultural barriers not only fails to provide economic empowerment for women through their engagement in employment but also perpetuates the powerlessness they experience at home and in society within the realm of employment. Therefore, policies aimed at empowering women through labour markets and employment should not solely focus on elevating women's education but also consider these structural and social factors, aiming to address and eliminate them. Such an approach is crucial to achieving the goal of eliminating these barriers.



Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-Kültürel ve Yapısal Faktörler Temelinde İşgücü Piyasasında Kadınların Ekonomik Güçlenme Süreci Önündeki Sorunları ve Nedenleri.

Fiscaoconomia, 7(3), 2539-2571. Doi: 10.25295/fsecon.1322298

In this context, it is necessary to develop and implement gender-responsive policies that focus on both improving women's access to the labour market and enhancing working conditions for women already engaged in employment. Alongside the improvement of women's labour market opportunities in line with their increasing educational levels, it is crucial for the public will to address and transform the effects of cultural gender norms that oppress women and the structural problems resulting from these norms. Therefore, it is of fundamental importance for the public sector to make resolute long-term and robust changes based on gender equality in laws and policies. In this regard, investments in childcare services should be prioritized, considering the significant potential of such investments in providing gender-sensitive care and creating job opportunities for women (and also men). Investments in this area will not only create employment opportunities for women but also contribute to their labour force participation by redistributing the burden of childcare work. Improving the working conditions of those employed in childcare services is also a necessary policy condition in conjunction with investments in childcare services. Reducing and redistributing unpaid labour burdens, along with public services, is essential in the potential they hold for promoting gender equality and empowering women in the labour market. Therefore, it is necessary to implement policies through public services that reduce the household and care burdens of women, considering the potential of reducing gender disparities and promoting gender equality in the labour market. Subsidizing services such as cleaning, for instance, is an important policy measure in relation to household chores. Increasing awareness about gender equality and equal sharing of responsibilities in household and childcare tasks is also crucial. Educational programs, campaigns, messages delivered through religious institutions and media can encourage questioning of gender-based norms and contribute to the creation of an egalitarian society. Additionally, strategies that aim to undermine the stratified division of labour in the labour market, such as attracting more women to male-dominated sectors or attracting more men to female-dominated sectors, will contribute to preventing sectoral and occupational discrimination and dismantling the layered segregation in the labour market.