

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

KADIN İŞGÜCÜ VE YÖNETİM KADROLARINDA
KADIN İSTİHDAMI

105014

Radiye Çakmak
2501980770

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

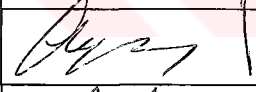
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülten Kutal

T 105014

İstanbul, 2001

TEZ ONAYI

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI Bilim Dalında 9825010770 numaralı RADIYE ÇAKMAK'IN hazırladığı "YÖNETİM KADROLARINDA KADIN İSTİHDAMI" konulu YÜKSEK LİSANS / DOKTORA-TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 10.Maddesi uyarınca 10.12.2001 PAZARTESİ günü saat 15.00'de yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezininne* OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR. GÜLTEN KUTAL	olumlu (kabul)	
PROF.DR.BENGÜ DERELİ	Kabul	
DOÇ.DR.AHMET SELAMOĞLU	Kabul	
DOÇ.DR.AYLAN ARI	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.ARİF YAVUZ	kabul	

ÖZ

Tarihsel süreçte kadınlar, komünal toplumun her alanında erkeklerle eşit olanaklardan yararlanmışlardır. Hatta doğurgan olma özelliği ile özel bir statüde tutulmuşlardır. Komünal toplumda kadın ve erkek eşit koşullarda; eşit iş paylaşımı ile hayatta kalmayı ve çoğalmayı sağlamışlardır.

19. yüzyılda, teknolojik ve ekonomik-sosyal gelişmelerin sonucu olarak ortaya çıkan Sanayi Devrimi'nden sonra kadınlar yoğun olarak iş yaşamı içine girmişlerdir.

Bu çalışmada, kadınların iş yaşamı içine girmeleri, istatistiki verilerle araştırılmaya çalışılmıştır. Sanayileşmiş ülkelerle kıyaslandığında, sanayileşme yolundaki ülkelerde kadınlar çoğunlukla tarım sektöründe, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. 1980'li yıllardan sonra hizmet sektörünün önemi artmış ve kadınlar büyük oranda bu sektörde çalışma olanağı kazanmışlardır. Bununla birlikte, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme olgusu üretim biçimlerinde değişiklikler getirmiştir. Bu üretim biçimleri, esnek çalışma, kısmi süreli çalışma, kısa çalışma, geçici çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi atipik istihdamı da beraberinde getirmiştir. Kadınlar da toplumsal ve ailevi nedenlerle bu istihdam içinde yoğun olarak yer almışlardır. Sosyal güvenceden yoksun, sendikal örgütlenmenin son derece sınırlı olduğu bu istihdam biçimlerinde kadınlar, ağır çalışma koşullarında ve çok az ücretlerle çalışmak durumunda kalmışlardır. Bu durumda, kariyer yapma ve yükselme olanaklarından da yararlanamamaktadırlar. Hizmet sektörünün gelişmesi ile kadınlar, bu sektörde yoğun olarak çalışma imkanı bulmuşlardır.

Türkiye'de 1955 yılında %95.6 oranında kadın tarım sektöründe çalışırken, 1999 yılında bu oran %72.21'e gerilemiştir. Kadınlar hizmet sektöründe, 1999 yılı verilerine göre %25.6 oranında istihdam edilmektedir. Sanayi sektöründe aynı yıl kadın çalışan oranı %9.40'tır.

Sonuç olarak, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar gösterse de kadınlar, genel olarak tüm ülkelerde ekonomik ve sosyal anlamda ayrımcı politikalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Gelişen ve kreselleşen dünyada toplumların gelişmesi, kadın ve erkeğin eşit olarak toplumdaki yerini almasına bağlıdır.



ABSTRACT

Throughout history, women enjoyed equal opportunities as men have in every area of communal society. Even they have been granted a special status thanks to their peculiarity to give birth. Both women and men succeeded to survive and propagate under the same conditions with equal allocation of works in communal society.

In 19th century, following the Industrial Revolution created by technological and socio-economic developments, women penetrated into employment life with an increasing focus.

This study aims at researching the involvement of women in work life via statistical data. In developing countries, women are usually employed as unwaged family labour in agricultural sector as compared to developed ones. Beginning from 1980s, service industry gained more importance gradually and women have had opportunities of working in this sector. However, technological improvements and the concept of globalization have brought about changes in production patterns, which presented new features like flexible and partial-timed working that are classified as a-typical employment. Women also involved heavily in this type of labour environment due to social and familial reasons. Women have been subject to low-range wages with heavy working conditions in the absence of social security and syndical organization. Under such circumstances, women lack of chances for promoting and career achievement. Women found ways for working in service sector as it evolves.

Percentage of women working in agricultural sector contracted heavily through time, from 95.6% in 1955 to 72.21% in 1999. The percentage of women employed in service sector show up to be 25.6% according to 1999 statistical data.

In summary, women are generally subject to discriminating policies in social and economic terms in every country although the nature of such applications

differentiates in accordance with the levels of social, economic and cultural development. In such a world which is developing and globalizing, the improvement of nations depends upon equality to be granted to women and men mutually.



ÖNSÖZ

Yapılan bu çalışmanın amacı; genel olarak Dünya’ da ve Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel gelişimini araştırarak, bu konudaki çalışmaları incelemektir. Kadınlarla ilgili çalışmalar ekonomik ve sosyal boyutludur. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, erkeklere oranla işgücü içinde daha az yer almaktadır.

Kadınların genel olarak ekonomik hayata girişinin tarihsel olarak incelendiği bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde önce sınıfsız toplumlarda kadının durumu anlatılmıştır. Ortaçağda kadının durumu ve son olarak da kapitalist düzen ve Sanayi Devriminden sonra kadının iş hayatı içine ücretli olarak girmesi konusu üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde çalışan kadının Türkiye’deki durumu incelenmiştir. Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası olmak üzere iki dönemde Türk kadının durumu ekonomik boyutuyla anlatılmıştır. İstatistiki verilerle kadın ve erkek işgücünün analizi yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise iş hayatında kadınların yönetim kadrolarına yükselmesindeki engeller araştırılmıştır. Bu engellerin çeşitleri ve nedenleri üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın hazırlanmasında Türkçe, ve İngilizce’den çevrilmiş yayınlardan yararlanılmıştır. Türkiye Boyutu üzerinde çalışırken ise istatistiki veriler için DİE istatistikleri ve ILO kaynaklarından yararlanılmıştır.

Yapılan bu çalışma ile, genel olarak, kadın ve erkek işgücünün genel yapısı tarihsel süreçte incelenmiş ve kadın - erkek eşitliği ilkesi, yönetim kadrosu olgusu boyutuyla ortaya konulmuştur.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
--------------------	----------

Birinci Bölüm

SANAYİ VE SANAYİ ÖTESİ TOPLUMLARDA KADIN İŞGÜCÜ

A. Sanayi Toplumlarında Kadın İşgücü	5-18
1.Tarihsel Süreçte Sanayileşme ve Kadın İşgücü.....	5
2.Sanayileşme Sürecinde Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	10
a.Tarım Sektöründe Kadın İşgücü.....	11
b.Sanayi Sektöründe Kadın İşgücü.....	14
c.Hizmet Sektöründe Kadın İşgücü.....	17
B. Sanayi Ötesi Toplumlarda Kadın İşgücü.....	17-39
1. Genel Olarak İşgücünün Yapısındaki Değişmeler.....	17
2. Kadın İşgücündeki Yapısal Değişmeler.....	20
a. Yaş Grupları Açısından.....	25
b. Eğitim Açısından.....	27
c. Mesleki Dağılım Açısından.....	28
d. Ücretler Açısından.....	29
e. Enformel Sektör Açısından.....	33
f. Sendikal Örgütlenmeler Açısından.....	35

İkinci Bölüm
TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

A. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi.....	40-49
1.Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	42
2.Cumhuriyet Dönemi.....	44
B. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısında	
Ortaya Çıkan Değişmeler	49-61
1. Yaş Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar.....	49
2. Sektörlere Göre Kadın Çalışanlar.....	53
3. Meslek Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar.....	55
4. Ücret dağılımına Göre Kadın Çalışanlar.....	56
5. Resmi Olmayan (Enformel) Sektörde Kadın Çalışanlar.....	58
6. Sendikal Açıdan Kadın Çalışanlar.....	59

Üçüncü Bölüm
TÜRKİYE’DE VE DÜNYADA KADININ YÖNETİM
KADROLARINDA İSTİHDAMI

A. Yönetim Kadroları Kavramı ve Dünyada Kadın	
İstihdamının Durumu.....	62-73
1. Yönetim Kadrosu Kavramı.....	62
2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Yönetim Kadrolarında Kadın	
İstihdamı.....	64
3. Gelişmiş Ülkelerde Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı.....	65

B. Türkiye’de Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı	
ve Karşılaşılan Sorunlar.....	73-85
1. Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı.....	73
2. Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamının Sorunları.....	77
a.Toplumsal Nitelikli Sorunlar.....	77
b.Çalışma Hayatından Kaynaklanan Sorunlar.....	80
SONUÇ.....	86
KAYNAKÇA.....	88



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1.1	
Belirli Ülkelerde İşgücü ve İşgücünün Dağılımı.....	13
Tablo 1.2	
AT Genelinde Kadının İşgücüne Katılımı ve Sektörlere Oranı.....	15
Tablo 1.3	
Farklı Esnek Üretim Modellerinin Özellikleri.....	21
Tablo 1.4	
Gelişmiş Ülkelerde İşgücünün Cinsiyet ve Sektörlere Göre Dağılımı ..	23
Tablo 1.5	
Seçilmiş Bazı Asya ve Afrika Ülkelerinde İşgücünün Cinsiyet ve Sektörlere Göre Dağılımı Yıl:	
1995.....	24
Tablo 1.6	
OECD Ülkelerindeki Kadın ve Erkeklerin Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılma Oranları (25-64 yaş),1991.....	27
Tablo 1.7	
İmalat Sanayiinde Kadınların Ortalama Ücretlerinin Erkeklerle Oranı..	31
Tablo 1.8	
Tarım Dışı İstihdamda 1991-1996 yılları Arası Erkek Ücretlerine Oranla Kadın Ücretleri.....	33

Tablo 2.1

1913 ve 1915 Yıllarında Sanayi Sayımının Yapıldığı Sektörler..... 43

Tablo 2.2

Çalışan Kadınların Üretim Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (%)..... 46

Tablo 2.3

Çalışan Kadınların Sektörel Dağılımı (%)..... 47

Tablo 2.4

Kentsel Toplam İşgücü İçinde Yaş Grubuna Göre Kadın
ve Erkeklerin Oranı 51

Tablo 2.5

İşgücüne Katılan Toplam Nüfus İçinde, Yaş İtibariyle Kadın İşgücü
ve Erkek İşgücü Oranları, 1989-1999..... 52

Tablo 2.6

İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörlere Oranı (%) 12 + Yaş..... 55

Tablo 2.7

Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı (%)
(12 ve daha yukarı yaşlar)..... 56

Tablo 2.8

Kamu Ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi ve
Sendikalı Üye Sayıları (Ocak 1999)..... 60

Tablo 3.1

İdari ve Yönetim Kadrosunda İstihdam Edilen Kadınların Ülkelere Göre Dağılımı	68
--	----

Tablo 3.2

Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı (%) (12 ve daha yukarı yaşlar).....	74
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ATA : Avrupa Topluluğu Antlaşması

BM : Birleşmiş Milletler

DİE : Devlet İstatistik Enstitüsü

ILO : International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)

K.H.K.:Kanun Hükmünde Kararname

MESS : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TİSK : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Giriş

Günümüzde yeni üretim ve yönetim tekniklerinin hızla hayata geçirilmesiyle birlikte, emek piyasalarında meydana gelen gelişmeler kadın çalışanlar lehine sonuçlanmaktadır. XX. Yüzyılın ortalarından itibaren kadın çalışanların iş gücüne katılım oranları giderek artmaktadır. Esnek çalışma biçimleri ve a-tipik istihdam türleri kadınların her iş kolunda ve her kademedede istihdama katılmalarına olanak vermektedir.

Dolayısıyla kadın işgücünün geçmişteki ve günümüzdeki durumu ve yönetim kadrolarında istihdamını inceleyen bu çalışmanın amacı; komünal dönemden günümüze kadar yapılmış bu konudaki çalışmaları inceleyerek, küreselleşme ile birlikte kadın işgücünün yapısındaki değişiklikleri ortaya koymaktır.

Bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde, kadınların tarihsel süreçteki konumu üzerinde durulmuştur. Kadın çalışması komünal dönemde, feodal dönemde ve sanayi döneminde mercek altına alınmış ve günümüze dek gelinmiştir.

Komünal dönemde, çekirdek aile kavramı, yerine ortak paylaşım söz konusudur. Kadın ve erkek eşit olarak yaşamın her devresinde birlikte bulunmaktaydı ve kolektivist iş bölümü söz konusuydu.

Ortaçağda ailenin sürekliliğinin sağlanmasında kadının üretkenliği büyük önem taşımaktaydı. Kadın işi ve erkek işi kavramı olmayan bu dönemde kadınlar, üretimin her alanında olduğu gibi, tarımda da erkeklerle birlikte ağır iş koşulları altında çalışmış, ve eşit ücret almışlardır. Bu dönemde aristokrat kadınlar, burjuva ve köylü kadınlara oranla erkeğe daha bağımlı kalmışlardır. Mülkiyetin sürekliliği için, aristokrat babaya çocuk doğurmak ve yetiştirmek en önemli görevleri olmuştur. Mülk sahibi olamıyorlar ve herhangi bir nedenle mülk sahibi olduklarında, evlenmeleri durumunda bu mülkiyet kocaya geçmekteydi. Ortaçağ' da evlilik, mülkiyetin erkeğe geçmesiyle kurumsal bir nitelik kazanmaya başlamıştır.

Feodal yapının üzerine kurulan sanayi kapitalizmi ile kadının sömürülmesi başlamıştır. Sanayi kapitalizminin gelişmesiyle, emek, ev emeği ve sanayi emeği olarak ikiye ayrılmıştır. Başlangıçta kadının ev emeğini, erkeğin de sanayi emeğini oluşturduğu bir yapı söz konusu olmuştur.

XIX. Yüzyılda sanayi devrimi ile kadınlar da çalışma yaşamına kitle halinde ücretli statüde katılmıştır. Endüstrileşmenin gelişmesi ve yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkan rekabet koşulları kadının eğitim ve teknolojik donanımdan yoksun olarak sanayie kayması, onları bu dönemde gereksinim duyulan vasıfsız, ucuz yedek işgücünün kaynağı haline getirmiştir. Bu dönemde artık kadınları tüm işkollarında, hatta çalışma koşullarının fevkalade ağır olduğu maden ocaklarında bile görmek mümkündür.

Kadın çalışmasının tarım, sanayi ve hizmetler sektörü açısından incelendiği bu çalışmada kadınların, tarım sektöründe erkeklerden daha yoğun olarak çalıştığı görülmüştür. Kadınlar çoğunlukla tarımda “ücretsiz aile işçisi” statüsünde çalışmışlardır. Bununla birlikte, değişen ve gelişen sanayileşmiş toplumlarda işgücünün yapısı değişmeye başlamıştır. Kadınlar eğitim olanaklarından eskiye oranla daha fazla pay almaya başlamışlar ve iş yaşamının tüm sektörlerinde ve özellikle imalat sanayiinde istihdam edilmeye başlamışlardır. Bilgi çağına gelindiğinde hizmetler sektörünün gelişmesi ile kadınlar bu sektörde erkeklere oranla daha fazla istihdam edilmektedir. Ancak halen erkeklerle eşit çalışma şartlarına sahip olmadıkları bir gerçektir.

İkinci Bölüm’de Türkiye’de kadınların iş hayatı içine girmesi, Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemi sonrası olarak incelenmiştir. Türk kadını Osmanlı Döneminden önce, erkeklerle eşit oranda toplumsal hayatın içinde bulunmaktadır. Erkeğin yanında tüm toplumsal olayların içinde saygın bir yeri bulunmaktadır. Göçebe toplumda kadın çocuk doğurup, yetiştirmenin yanında erkeklerle birlikte üretimin içinde yerini almıştır.

Osmanlı Toplumu'nda kadın, İslamiyet'le birlikte Arap kültürünün etkisi altına girmiştir. Kadın artık eve kapanmış ve üretimden uzaklaştırılmıştır. Ancak köylü kadınlar yine ekonomik faaliyetlerini ve özgürlüklerini devam ettirmişlerdir. Bununla birlikte XIX. yüzyıla gelindiğinde Batılı akımların da etkisiyle kadınların durumunda değişiklikler olmuştur. Osmanlı'nın sanayileşme yolunda küçük ilerlemeler kaydetmeye başlamasıyla kadın emeğinden de yararlanılmaya başlanılmıştır.

Kadınların asıl değişimi ve gelişmeyi başardıkları devre Cumhuriyet'in ilanından sonra başlamıştır. Türk kadını ülkesini erkeği ile birlikte savunmuş ve başarı kazanıldıktan sonra kurulan, yeni ve özgür devlet içinde, art arda yapılan devrimlerle hak ettiği yerini almıştır. Çıkarılan kanunlarla eğitim olanaklarından erkeklerle eşit oranda yararlanma olanağına kavuşmuştur. Seçme ve seçilme hakkının tanınmasıyla açılan ilk millet meclisinde (T.B.M.M.), bugün bile ulaşamayan 18 milletvekili adediyle temsil hakkını almıştır.

Ekonomik alanda da yerini alan kadınlar tüm sektörlerde değişik oranlarda istihdam edilmeye başlamıştır. Tarım sektöründe yoğun olarak çalışan kadınlar, sanayinin gelişmesiyle diğer sektörlerde de çalışmaya başlamıştır.

Üçüncü Bölüm'de çalışma yaşamında kadın istihdamı, yönetim kadrolarına yükselebilmesi açısından incelenmiştir. Tüm ülkelerde kadınlar gelişmişlik düzeylerinden dolayı farklılıklar taşısa da yönetim kadrolarına yükselmede çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerin bir kısmı geleneksel değerlerden kaynaklandığı halde, bir kısmı da iş yaşamından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte Kadınların iş yaşamında yönetim kadrolarına yükselmesindeki en büyük engel cinsel ayrımcılıktır. Bazı meslekler kadın işi, bazı meslekler erkek işi olarak değerlendirilmektedir. Kadın işi olarak değerlendirilen mesleklerin ücretleri daha az olmakta ve hatta bazı mesleklerde kadın sayısı çoğaldığında, bu meslekler erkekler tarafından daha az tercih edilmekte ve ücreti düşmektedir.

Toplumsal önyargılar, kadının asıl işinin eviçi iş olduğunu savunmakta kadının evlendiğinde, ya da çocuk doğurduğunda işinden uzaklaşacağı, bu nedenle kadınlara mesleki eğitim yatırımının yapılmaması gerektiği görüşündedir. Çünkü bu yatırım pahalıdır ve getirisi üst düzey yönetime ulaşmaktır. Ayrıca kadınların, biyolojik farklılıklarından dolayı iyi bir yönetici olamayacağı kaygısı da bulunmaktadır. Tüm bunların dışında organizasyonlar erkek egemen bir yapıya sahiptir ve bu yapı içine kadınlar çoğu kez, rollerinin çeşitliliğinden dolayı girememektedirler.

Kadınların çalışma yaşamı içinde karşı karşıya kaldığı sorunlardan bir diğeri de cinsel tacizdir. Tezimizin bu bölümünde cinsel taciz sorunu da ele alınmaktadır.

Bu bölümde son olarak kadınların toplumsal ve ekonomik anlamda erkeklerle eşit haklara sahip olmasını koruma altına almaya yönelik uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir.

Birinci Bölüm

SANAYİ VE SANAYİ ÖTESİ TOPLUMLARDA KADIN İŞGÜCÜ

A. Sanayi Toplamlarında Kadın İşgücü

Kadının ücret karşılığı çalışma hayatına katılması 19. yüzyılda teknik-teknolojik, ekonomik ve toplumsal değışikliklere neden olan Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Sanayileşme ile birlikte para karşılığı yapılan işlerin üretim faaliyeti olarak sayılması anlayışı da başlamıştır. Bireyin ev ve meslek hayatı birbirinden ayrılmıştır.

II. Dünya Savaşı'nın etkisi ile kadınlar daha çok çalışma hayatı içine girmişlerdir. Özellikle hizmetler sektöründe büyük bir gelişme yaşanmıştır. 1914-1918 yılları arasında İngiltere'de 1.345.000 kadın çalışma yaşamına girmiştir. Kadın çalışanların sayısı ticaret sektöründe 500.000'den 900.000'e, kamu kesiminde 260.000'den 560.000'e, yükselmiştir. Bankacılık sektöründe 64.000 kadın işgücüne dahil olmuştur.¹

1. Tarihsel Süreçte Sanayileşme ve Kadın İşgücü

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık, tarihsel süreç içerisinde erkeğin kadın üzerindeki egemenliğinin belirleyicisi olmuştur. Erkek ve kadın arasındaki bu fark yapılan işlerin belirleyicisi olarak görülmüştür.

İlkel kominal toplumlarda, doğal koşullara bağlı olarak yaşamlarını sürdürmek zorunda olan kadın ve erkek cinsleri arasındaki biyolojik fark, bugünün koşullarına oranla çok daha belirleyici olmuştur. Yaşamının önemli bir bölümünü hamile olarak ya da emzirerek geçiren o günün kadınlarının hareket yetenekleri

¹ Şirin Tekeli, *Kadınlar ve Siyasal Hayat*, İstanbul, Birikim, 1982, s. 92.

sınırlıydı. Bu nedenlerle işlerini evlerine yakın alanlarda yapıyorlardı. Tüm bu doğal engellere karşın erkeğin kadın üzerinde ayrıcalıklı bir konumu yoktu.² Kadınlar ve erkekler bir ailenin değil, bir klan komünün birer parçasıydı. Kadının çocuk doğurması ve onu emzirmesi ona ayrıcalık ve saygınlık kazandırmasına rağmen, kadın ve erkek üretimi birlikte gerçekleştirdikleri gibi çocuğun bakımından da aynı derecede sorumluydular. Kolektif bir anlayışla üretim ilişkilerini sürdüren komünde kadınlar, kız kardeşler olarak, erkekler de erkek kardeşler olarak klan için çalışıyordu.³ Klan sistemi içinde, bugünkü çekirdek aile işlevi dışında kolektif bir paylaşım söz konusuydu. Babanın görevi de, toplumsal bir işlev taşımaktı. Komünün ortak üretimi olarak görülen çocuğun, büyütülmesi ve kolektif üretim ilişkilerinin sürdürülmesi temel amaçtı.⁴

Kız kardeş – erkek kardeş klan sistemi içinde ilk değişiklik, eş çiftlerinin ya da Engels ve Morgan’ın deyimiyle “eş aileleri”⁵ nin aynı topluluk ve hane içinde bir arada yaşamaya eğilim göstermeleriyle başladı. Bununla birlikte, bir arada yaşama, daha önceki kolektivist ilişkileri ya da kadınların topluluk içindeki üretici rolünü esaslı biçimde değiştirmede. Daha önce klan kız kardeşleri ve erkek kardeşleri arasında yapılmış olan cinsiyete dayalı iş bölümü, yavaş yavaş karılar ve kocalar arasındaki işbölümüne dönüştü. Bütün topluluk, bir kadın ve bir erkekten oluşan eş birimlerine, tıpkı birimlerin her ferdinin emek faaliyetlerine katkıda bulunması gibi bakmaya devam etti.⁶

Diğer taraftan sınıfsız toplumlar olan aşiret topluluklarında, kadın ve erkekler genellikle eşit statüde yer almadıkları, kadınların politik iktidarın dışında kaldıkları görülürdü. Ancak yine de bu statü farklılaşması, bu tür topluluklarda kadınların genel olarak, maddi üretimden dinsel törenlere kadar, toplum yaşantısını meydana getiren hemen her toplumsal ilişkiye erkekler kadar yoğun bir biçimde

² İlker Bıçakçı, “Gelişme Sürecinde Kadının Toplumsal Kimliği ve İletişim Araçlarında Kadın İmajı,” *İktisat Dergisi*, Sayı.366-367, Nisan-Mayıs 1997, s.80.

³ A.m.

⁴ A.m.

⁵ Evelyn Reed, *Kadın Özgürlüğünün Sorunları*, çev. Zeynep Saraçoğlu, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 1985, s.80.

⁶ A.e.

katılmalarını engellememekteydi. Bu toplumlarda, aile ve toplum ayrımı olmadığı gibi kadının salt aile ilişkileri alanına hapsedilmesi gibi bir durum da söz konusu değildi.⁷

Sınıflı toplumlara geçişte önemli bir etken olan özel mülkiyetin gelişmesiyle ataerkil hukuk anlayışı işlerlik kazanmıştır. Bu sürecin oluşmasında, avcı erkeğin hayvancılığa geçerek ilk mülkiyet olgusunu gündeme getirmesi etkili olmuştur. Gerçekte cinsler arasındaki eşitsizlik, sınıfsal yapıya sahip olan köleci, feodal ve kapitalist toplumlara özgüdür.⁸

Ortaçağda ailenin sürekliliğinin sağlanmasında kadının üretkenliği büyük önem taşımaktadır. Yün eğiren, peynir yapan ve ihtiyaç fazlasıyla da ticaret yapan kadınlar, üretim sürecinde erkekler kadar etkin olmuşlardır. “Kadın işi” ve “erkek işi” gibi kavramların olmadığı bu dönemde, kadın doğramacılara, marangozlara ve eğercilere rastlamak mümkündür. Ayrıca, bira yapımı da, çoğunlukla kadınların üstlendiği bir iş olmuştur. Tarımda da kadınlar, erkekler kadar ağır işlerde çalışmış ve eşit ücret almıştır. Toplumsal yaşamla özel yaşamın iç içe olduğu bu dönemde erkekler de, kadınlar gibi aristokrasinin baskısı ve sömürüsü altındaydı. Aristokrat kadınlar, burjuva ve köylü kadınlara oranla erkeklerine daha bağımlıydılar ve en önemli işlevleri, çocuk doğurmaktı. Toplumsal yaşamları, salt mülkiyetin sürekliliği için aristokrat babaya erkek evlat vermek ve onu yetiştirmek amacıyla sınırlıydı. Mülk elde etme hakları olmadığı gibi herhangi bir nedenle toprak sahibi olduklarında ise, evlilik yoluyla bu mal kocasının üzerine geçmekteydi. Kısacası ortaçağda evlilik, mülkiyetin erkeğe geçmesine hizmet ederek kurumsal bir nitelik kazanmaya başlamıştır.⁹

Feodal yapıların kurumsal kalıntıları üzerine kurulan kapitalizm, kadının sömürülme ve bağımlılık sürecini daha da hızlandırmıştır. Sistemin sömürdüğü alt ve orta sınıfa mensup kadın, kocasına karşı nispeten daha bağımsız olsa da, burjuva

⁷ Tekeli, a.g.e., s.25.

⁸ Bıçakçı, a.g.m., s. 80.

⁹ A.m., s.81.

kadının kocasına olan bağımlılığı artmıştır. Burjuva erkeğinin koruması altındaki kadın, sistemin sömürsünden uzakta yaşamaktadır. Burjuva erkeği, mirasını devredeceği oğlunun biyolojik babası olma güvencesi için kadının sadakatinde ısrarlı olmuş ve buna bağlı olarak tek eşli aile olgusu geçerlik kazanmıştır. Burjuva hukukunun ortaya çıkardığı tek eşli aile olgusu, cinsiyet esasına dayalı işbölümü ve otorite ilişkileri bağlamında, alt katmanlar için de örnek teşkil etmiştir.¹⁰

Ev ve iş yaşamının birbirinden bağımsız hale gelmesiyle kadınların eve bağımlılık süreci başlamıştır. Evde iş gören ve geçimi erkeği tarafından sağlanan ev kadını tipi, çoğunlukla ideal olarak kabul görmüştür. Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesiyle köylerden kentlere akan işgücü, özellikle erkeğin fabrikalarda, kadının da evde çalışmasına neden olmuştur. Üretimde öncelikli olarak erkekler yer alırken, kadınlara da ev içinde işgücünün yeniden üretimi görevi verilmiştir. Kadınlar salt kendi işgüçlerini değil, hem kocalarının işgücünü hem de bir sonraki iş gücü kuşağını üretmek ve yetiştirmek görevini üstlenmiştir.¹¹

Kadınlar, yoğun ve rutin eviçi hizmetlerinin yanı sıra yedek işgücü olarak da kullanılmışlardır. Çoğunlukla ambalaj, tekstil vb. işkollarında görevli olan kadınlar, düşük ücretle ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışmışlar, kimi zaman part-time işlerde istihdam edilerek çifte yük altında sömürülmüşlerdir.

Kapitalizmin gelişmesi özellikle artan sanayileşme; sermayenin emekten, mal üretiminde kullanılan emeğin eviçi emeğinden, işyerinin evden ayrılmasına yol açmıştır. Kapitalist üretim biçiminin gelişmesiyle aile, üretimdeki mesleki yerini kaybetmiştir. Sanayileşme ile birlikte, daha önce bir bütün olan emek; ev emeği ve sanayi emeği olmak üzere iki bölüme ayrılmış ve bu aşağı yukarı cinsiyetlere göre olmuştur. Buna göre kadın ev emeğini, erkek ise sanayi emeğini oluşturmuştur. Oysa kadınlar da işgücü piyasasına katılmayı, üst düzeylerde ekonomik etkinliklerde bulunmayı, oldukça tekdüze olan ve sürekli ilgi gerektiren ev işlerinden ve çocuk

¹⁰ A.m.

¹¹ A.m.

bakımından bütünüyle sorumlu tutulmamayı istemektedirler. Çünkü ancak bu yolla, yeniden ve daha üst bir aşamada toplumsal konumları yükselebilecektir.¹²

Endüstri devrimi, temelde, makinanın üretimde kullanılmasıdır. Makinalı üretime geçmeden önce tarım dışında, el sanatlarının oluşturduğu küçük bir yapım ve üretim ekonomisi söz konusuydu. Bu kesimde üretilenlerin gerek nicelik, gerek nitelik olarak ekonomide önemli bir ağırlığı da bulunmuyordu.¹³

Endüstri gelişimi 18. yüzyıl ortalarında özellikle dokuma endüstrisinde pek çok yeni buluşun uygulamaya konulmasıyla başlamıştır. O güne kadar kişisel beceriye dayalı olan dokuma üretimi, iplik eğirme makinalarının, dokuma tezgahlarının ve buhar gücünün kullanılmasıyla kişisel beceriye bağlı olmaktan çıkmış ve gerek nicelik gerek nitelik olarak dokuma üretiminde bir devrim yaratılmıştır.

Endüstrileşme yolunda ilk harekete geçen ülke İngiltere olmuştur. İngiltere, gerek söz konusu buluşların ilk olarak uygulamaya konulduğu ülke olması, gerek endüstrileşme sürecine girmek için diğer koşullara sahip bulunması açısından en elverişli ülke durumundaydı. Sömürgeler arası ticaret yoluyla hızlı bir sermaye birikiminin sağlandığı İngiltere’de, banka ve sermaye piyasaları da oldukça örgütlenmiş bulunduğundan, endüstrileşme için gereken birikimler bir araya gelmiştir.¹⁴ Endüstrileşmenin ilk aşamalarında makine kullanılmaya başlanması ucuz emek gücü oluşturan, kadınların ve çocukların üretime girmelerini sağladı. Endüstriyel üretim artarken, endüstride çalışanların sayısı da sürekli artmaktadır. El sanatlarında çalışanların nitelikli işgücü, kırsal kesimlerden gelenlerin de niteliksiz işgücü olarak tanımlandığı bu dönemde, kadınlar ve çocuklar da, bu ağır koşullarda işçi olarak büyük oranda kullanılmaya başlanmıştır. Bu yıllarda çalışanları koruyacak bir kurumdan söz etmek mümkün değildir. Çalışma koşulları, işverenlerin isteğine

¹² Dilek Eyüboğlu, *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Ankara, MPM, 1999, s.13.

¹³ Meryem Koray, *Endüstri İlişkileri*, İzmir, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:22, 1992, s.14

¹⁴ A.e., s.15.

göre düzenlenmiştir. Devletin çalışma yaşamına karışmadığı bu dönemde, çalışanların kendilerini koruyacak bir güç birliği oluşturmaları da yasaklanmıştır.

Emeğin bol ve güçsüz olduğu, çalışanlar arasında rekabetin de bulunduğu, yetişkinler yerine kadın ve çocukların çalıştırıldığı bu dönem, sonuç olarak, ağır çalışma koşullarıyla birlikte sağlıklı bir toplum yapısı da ortaya çıkarmıştır.¹⁵

2. Sanayileşme Sürecinde Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Günümüzde ise, endüstrileşme sürecinin neresinde olurlarsa olsunlar, hemen hemen tüm toplumların bir endüstrileşme deneyimine sahip oldukları bilinmektedir. Artık ekonomik yapı içinde tarım, endüstri, hizmetler olarak üç temel sektörden söz edilmektedir. Ekonomik yapıdaki bu temel değişim, aynı zamanda, toplumların ekonomik ve toplumsal gelişmişlik düzeylerini belirleyen başlıca etken olarak büyük önem taşımaktadır. Ekonomik kalkınma ve endüstrileşme çok zaman aynı anlamda kullanılmakta, siyasal ve toplumsal gelişmeler de, çok zaman, endüstrileşmeye bağlı olarak değerlendirilmektedir.¹⁶

Endüstrileşme sürecindeki tüm ülkelerde görülen sağlıklı ve elverişsiz yaşam koşullarına, öncelikle nitelikli işgücünü oluşturan meslek sahipleri olmak üzere tüm toplumda tepki oluşmuştur. Bu tepki sonucunda meslek sahipleri birlikte hareket ederek, iş bırakma eylemleri gerçekleştirmişlerdir. Ancak rekabet yerine daha elverişli çalışma ve yaşama koşullarını birlikte inşa etme olarak algılanmayıp; çalışma ve ticaret özgürlüğüne karşı eylemler olarak görülmüştür.¹⁷

Bunun sonucunda da İngiltere’de 1792’de kurulan ilk işçi örgütü, kısa bir süre sonra büyümesine fırsat verilmeden, alınan önlemlerle engellenmiştir. Bu olaydan 7-8 yıl sonra; 1799 ve 1800 yıllarında çıkarılan yasalarla, 1824’e kadar tüm sendikal örgütlenmeler yasaklanmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde 1790’lardan

¹⁵ A.e., 23.

¹⁶ A.e., s.18.

¹⁷ A.e., s. 24.

sonra başlayan sendikal örgütlenmeler “toplum aleyhine fesat kurmak” olarak değerlendirilmiş ve mahkeme kararıyla yasadışı bırakılmıştır. Ancak 1842 yılında bir yüksek mahkeme kararından sonra sendikaların kurulması yasal olarak benimsenmiştir. Fransa’da 1792 tarihli bir yasa, aynı sanattan işçilerin bir araya gelerek örgütlenmelerini yasaklamıştır.¹⁸ Bu yasak, 1864’te kaldırıldığı halde, işçi ve işveren sendikalarının kurulması ancak 1884 yılında çıkarılan bir yasa ile olanaklı olmuştur. Sanayileşme sürecinde, kadın ve çocukları da kapsayan, çalışanların çalışma yaşamında korunmasının toplumsal açıdan bir zorunluluk olduğu ortaya çıkmıştır.

1921-1931 döneminde çalışma hayatına giren kadınlar daha çok elektrikli aletler, yiyecek, sentetik iplik gibi yeni sektörlerle ve özellikle hizmet kesimine girmişlerdir. Ticaret kesiminde çalışan kadınların sayısında bu dönemde %20, büro işinde çalışanların sayısında %35, serbest meslek erbabında da %12 civarında bir artış olmuştur.¹⁹

II. Dünya Savaşı’ndan sonra yeniden kadın işgücüne başvurulmuştur. 1943 yılında yapılan bir hesaba göre, 18-40 yaşları arasındaki 10 bekar kadından 9’u ve 10 evli kadından 8’i sivil ve askeri kamu sektöründe çalışmaktaydı. 1890 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde sadece %4.5 oranında kadın çalışma hayatında girerken, II. Dünya Savaşı’ndan sonra bu oran %20’ye yükselmiştir.

a. Tarım Sektöründe Kadın İşgücü

Sanayileşmenin ilk örneğini veren İngiltere’de 1830 yılında, tarımsal, ticari özellik terk edilip, “sınai bünyeye”²⁰ geçilmeye başlanmıştır. Sanayi sistemi işçilerin yüksek vasıf ve mesleki bilgi sahibi olmalarını gerektirmektedir. Böyle bir insan gücü kaynağı, sanayileşmenin temel unsuru olmaktadır.²¹ Ancak; edebi anlamda başarılı kadınlardan söz etmek mümkün olurken, yüksek vasıf ve mesleki

¹⁸ A.g.e., s. 24.

¹⁹ Tekeli, a.g.e., s. 93.

²⁰ Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, İstanbul, Beta, 1994, s.16.

²¹ A.e., s.17.

uzmanlığın, kadın işgücü için yeterince söz konusu olamayacağı bu dönemde, kadınlar vasıfsız işgücü olarak daha çok tarım sektöründe çalışmıştır.

1950 yılında, 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusunun gelişmekte olan ülkelerde %50'si, endüstrileşmiş ülkelerde %47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Kadınların gelişmekte olan ülkelere %87'si, gelişmiş ülkelere %47'si tarım sektöründe çalışmaktaydı. 1968 yılında A.B.D.'de faal nüfus içerisinde kadın oranı %41.6 iken, İngiltere'de bu oran 1971 yılında %34.6 olmuştur. Aynı oran 1970'de İsveç'te %40'a, 1969 yılında Danimarka'da %38.0'a, 1968 yılında Kanada'da da %34.0'a, 1966 yılında Almanya'da %36.7'ye, 1967 yılında Fransa'da %31.9'a, 1965 yılında İsviçre'de %28.9'a, 1966 yılında %26.9'a, 1960 yılında Norveç'te %22.9'a ve 1960 yılında Hollanda'da %22.3'e yükselmiştir.²²

Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle endüstrileşmiş ve endüstrileşmekte olan bazı ülkelerde beşeri kalkınma harcamaları ve işgücünün sektörler arası dağılımı verilmektedir (Tablo 1.1).

Beşeri kalkınma harcamaları düşük olan ülkelere; kadınların sonraki yıllarda düşüşler gösterse de ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalıştıkları görülmektedir. 1965 yılında Kenya'da tarım sektöründe çalışan kadın oranı %86.0, 1985-87 yıllarında %81.0'dır. 1965 yılında Pakistan'da tarım sektöründe çalışan kadın oranı %60.0 iken, 1985-87 yıllarında bu oran %48.7 olmuştur. Pakistan'da tarım sektöründe çalışan kadın oranı 1965 yılında %60.0 iken, bu oran 1985-87 yıllarında % 48.7 olarak gerçekleşmiştir.

Endüstrileşmiş ülkelere çalışan kadın işgücü oranının toplam işgücüne oranı 1988'de %41.1, tarım işgücündeki çalışan kadın oranı 1965 yılında %22.0 ve 1985-87 yıllarında %11.5'tir.

²² Tekeli, a.g.e., s.96.

Tablo 1.1
Belirli Ülkelerde İşgücü ve İşgücünün Dağılımı

Ülkeler	İşgücü (T.N.O)	Kadın İşg. (T.İ.O)	İşgücünün Kesimler Arası Dağılımı					
			Tarım		Endüstri		Hizmetler	
Beş.Kalk. Har. Düşük	1988	1988	1965	1985-87	1965	1985-87	1965	1985-87
Somali	29.4	39.4	81.0	75.6	6.0	8.4	13.0	16.0
Sudan	32.1	21.5	82.0	64.9	5.0	3.9	14.0	31.2
Pakistan	28.0	12.1	60.0	48.7	18.0	13.3	22.0	38.0
Hindistan	37.9	25.6	73.0	62.6	12.0	10.8	15.0	26.6
Kenya	40.3	40.3	86.0	81.0	5.0	6.8	9.0	12.1
Beş.Kalk.Har. Orta								
Mısır	27.0	9.8	55.0	38.2	15.0	13.3	30.0	48.5
Bolivya	31.2	25.2	54.0	46.5	20.0	19.7	26.0	33.9
Cezayir	22.7	9.3	57.0	25.7	17.0	15.3	26.0	59.0
Çin	59.3	43.2	81.0	73.7	8.0	13.6	11.0	12.7
Türkiye	42.6	33.8	75.0	39.5	11.0	13.4	14.0	47.1
Brezilya	36.6	27.3	49.0	25.2	20.0	15.8	31.0	59.0
Beş.Kalk.Har. Yüksek								
Portekiz	45.6	36.5	38.0	20.6	30.0	23.4	32.0	56.0
Yunanistan	38.2	26.5	47.0	26.5	24.0	19.9	29.0	53.6
A.B.D.	48.9	41.5	5.0	3.0	35.0	19.0	60.0	78.0
İtalya	40.4	31.9	25.0	9.1	42.0	20.4	34.0	70.5
F.Almanya	48.3	37.4	11.0	4.8	48.0	31.7	41.0	63.5
İngiltere	48.6	38.7	3.0	2.1	47.0	20.1	50.0	77.8
Fransa	45.0	39.8	18.0	6.7	39.0	19.8	43.0	73.5
Japonya	50.0	37.9	26.0	8.0	32.0	23.6	42.0	68.4
İsveç	51.4	44.4	11.0	3.9	43.0	22.0	46.0	74.1
End.miş Ülke.	48.5	41.1	22.0	11.5	36.4	27.5	41.5	61.0

Kaynak: Meryem Koray, Endüstri İlişkileri, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yay.:22, 1992, s.16-17.

Beşeri kalkınma harcamaları yüksek olan ülkelerde genel olarak hizmet sektörlerinde kadın işgücü, sanayi ve tarım sektörüne oranla çok daha yüksektir. A.B.D.'de 1965 yılında tarımda çalışan kadın işgücü oranı %5.0, bu oran 1985-87 yıllarında %3.0'dır. Yunanistan'da tarım sektöründeki kadın çalışanların oranı 1965 yılında %47.0, 1985-87 yıllarında ise %26.0 olmuştur.

b. Sanayi Sektöründe Kadın İşgücü

Endüstrileşme ile kadınlar tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlamışlardır. Ancak II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadınların, sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışma hayatı içine daha yoğun oranda girdiği görülmektedir. 1950'de 15-14 yaş arasındaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %50'si, endüstrileşmiş ülkelerde %47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87'si tarım sektöründe yer alırken, endüstrileşmiş ülkelerde %47'si bu sektördedir. 1985'lere gelindiğinde ise endüstrileşmiş ülkelerde hem aktif olan kadın sayısı artmakta, hem de bu kadınlar tarım dışı sektörlerde çalışmaktadırlar. 1985 yılında gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusu %49 olurken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran %47'den %58'e çıkmıştır. Bu aktif kadın nüfusun %87'si tarım-dışı sektörlerde yer almaktadır. Yine gelişmiş ülkelerde 1950 yılında ekonomik olarak aktif nüfus içinde kadınların payı %36.7 iken bu oran 1975 yılında %40.6, 1985 yılında %41.4 olmuştur. 1950-1975 arasındaki 25 yılda işgücü sisteminde oluşan 5.3 milyon dolayındaki yıllık işgücü artışının %53'ünü kadınlar, 1975-80 arasındaki yıllık 7.2 milyon dolayındaki artışın da %54'ünü kadınlar karşılamıştır. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde bu dönemde oluşan işgücü istemi artışının %37-38'i kadınlar tarafından karşılanmış görünmektedir.²³

Aşağıdaki tabloda 1989 verilerine göre AT genelinde kadınların işgücüne katılımı ve sektörlere oranı görünmektedir (Tablo 3). Buna göre; Danimarka'da işgücüne katılım oranı %60.1 iken, endüstri sektöründe katılım oranı sadece %16.4'tür. Federal Almanya'da %41.0 oranında işgücüne katılan kadınlar, endüstri

²³ Meryem Koray, *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, İzmir, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:23, 1993, ss. 23-24.

sektörüne katılım oranı %25.1'dir. İtalya'da %33.5 oranında işgücüne katılan kadınların %24.1'i sanayi sektöründe çalışmaktadır.

Portekiz'de kadınların %45.0 oranı işgücüne katılırken, %24.5'i sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. %34.3 oranındaki işgücüne, %8.9 oranında sanayi sektöründe çalışan kadın oranı ile Lüksemburg, AT ülkelerinde sanayi sektöründe kadın istihdamının en az oranda olduğu ülke olarak görülmektedir (Tablo 1.2).

Tablo 1.2
AT Geneline Kadınların İşgücüne Katılımı ve Sektörlere Oranı

	Katılım Oranı (%)	Tarım	Endüstri	Hizmetler
Belçika	36.3	2.7	17.2	80.2
Danimarka	60.1	2.9	16.4	80.6
F.Almanya	41.0	5.9	25.1	69.0
Yunanistan	34.0	37.4	17.3	45.4
İspanya	37.1	13.8	16.8	69.4
Fransa	46.2	6.4	18.6	75.0
İrlanda	32.2	5.6	20.0	74.4
İtalya	33.5	11.1	24.1	64.8
Luxemburg	34.3	3.1	8.9	88.1
Hollanda	34.5	3.0	11.2	85.8
Portekiz	45.0	25.9	24.5	49.6
İngiltere	48.4	1.1	18.8	80.2
AT Geneli	39.9	7.5	20.5	72.0

Kaynak: Meryem Koray, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:23, 1993, s. 25.

1989 yılı verilerini gösteren bu kaynağa göre AT genelinde %39.9 oranında işgücüne katılan kadınların %20.5'i sanayi sektöründe çalışmaktadır.

1970-1990 arasında gelişmiş ülkelerde kadınların işgücü içerisindeki payı %35'ten %39'a yükselmiştir. Latin Amerika ve Karayipler' de %24'ten %29'a, Kuzey Afrika ve Batı Asya'da %12'den %17'ye yükselmiştir.²⁴

c. Hizmet Sektöründe Kadın İşgücü

Gelişmekte olan ülkelerde istihdama katılan kadınların çoğunluğu halen tarım sektöründe bulunurken, gelişmiş ülkelerde çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründedir. Bunun yanı sıra gelişmekte olan bazı ülkelerde, hizmetler sektörü kadın nüfusun en yoğun olarak çalıştığı sektördür. Örneğin Latin Amerika'da ekonomik olarak aktif kadınların %71'i, Asya ve Pasifik ülkelerinde %40'ı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Kamu sektörü de kadınların yoğun olarak yer aldığı bir sektör olmaktadır.²⁵ İskandinav ülkelerinde kamu hizmetleri yoğundur ve bu ülkelerin kadın istihdamının yarısından fazlası kamu sektöründe çalışmaktadır.

Örneğin kamu sektöründe çalışanlar arasında kadınların oranı Danimarka'da %67, İsveç'te %68'e çıkmakta, Arjantin ve Meksika'da sırayla %28 ve 5 24 oranına düşerken, Hindistan'da %7 gibi çok düşük bir oranı oluşturmaktadır.

Sanayi sektöründe işlerin pek çoğu erkeklere uygun görülürken, hizmet sektöründe de bazı işler kadınlara uygun özellikler göstermektedir. Eğitim, sosyal hizmetler, büro işleri gibi işler kadın işleri olarak da adlandırılmaktadır. Kadınların yoğun olarak hizmet sektöründe bulunmasının önemli bir sebebi budur.

Sanayi sektöründeki kadın işgücü anlatılırken verilen tablonun (Tablo 2) verilerine baktığımızda, 1989 yılında AT ülkelerinde işgücüne katılan kadınların büyük bir çoğunluğunun hizmet sektöründe yoğunlaştığını görmekteyiz.

²⁴ Aysel Günindi Ersöz, Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Kadınlar Örneği), Ankara ,T.C. Kültür Bakanlığı, No.2303, 1999, s.48.

²⁵ Koray, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, s. 24.

Lüksemburg'da kadınların hizmet sektörüne katılım oranı %88.1 ile en yüksek oranı oluştururken, bu oran Hollanda'da %85.8'dir. Danimarka'da kadınların hizmet sektörüne katılım oranı ise % 80.6 olurken, AT genelinde en düşük katılım oranı %45.4 ile Yunanistan'a aittir. AT genelinde kadınların hizmet sektöründe çalışma oranı %72.0 ile diğer sektörlerle göre büyük bir çoğunluk göstermektedir.

Sanayileşme düzeyi yükseldikçe kadınların işgücüne katılım oranı artmakta, buna karşılık tarım dışı sektörlerde ise katılma oranı azalmaktadır. AT ülkeleri için de durum böyle olmuştur. Diğer bir ifadeyle tarım dışında çalışma ücret karşılığı çalışmayı gündeme getirmekte ve bu durum giderek hizmet sektörünün ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Hizmet sektörünün gelişmesi de kadınların ücretli olarak çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır.

B. Sanayi Ötesi Toplumlarda Kadın İşgücü

1. Genel Olarak İşgücünün Yapısındaki Değişmeler

1970'lerden sonraki dönem dünyada ekonomik, sosyal, politik alanlarda önemli değişikliklerin gerçekleştiği bir dönem olmuştur. Değişimin ilk boyutu, İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ekonomik büyüme döneminin 1970'li yıllarda tıkanması ve bu tıkanıklığın yarattığı bunalım koşullarının üstesinden gelebilmek için gelişmiş ülke ekonomilerinin önce üretimde yeni teknolojilerden yararlanarak yeniden yapılanma süreci içine girmeleri, bunun yetersiz kaldığı alanlarda ise üretimin yeniden örgütlenmesi olmuştur.²⁶ Değişimin ikinci boyutu, iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler olup, giderek artan iletişim olanakları, sermaye ve mal akımlarını küresel boyuta taşımıştır. Son dönemdeki üçüncü bir değişim boyutu ise, modernleşme sürecinde ortaya çıkan toplumsal yapıya tepki olarak bireysel kimliği ve çeşitliliği savunan yeni arayışların gündeme gelmesidir.

²⁶ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği; Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri, Ankara, 1999, s.3.

Yukarıda tanımlanan değişimin boyutları, 1970 sonrasında dünyada yeni bir sermaye birikimi sürecini, yeni üretim biçimini ve buna paralel olarak gelişen düzenleme mekanizmalarını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan yeni üretim biçiminin temel özelliği ise, esnekliktir.²⁷

1970 öncesinde dünyada egemen olan üretim biçimi, standart mal üretimini sağlayan seri üretimdir. Fordizm olarak tanımlanan bu üretim biçiminde, işgücünün üretime katılımı süreci yarı otomatik bir üretim bandı çerçevesinde ve belirli bir amaçla üretilmiş makinenin kullanımı şeklindedir. Esnek olmayan bu üretim sistemi, katı bir iş bölümü ve giderek beceriksizleştirilen bir işgücü ortaya çıkarmaktadır.

1915 yılında başladığı kabul edilen fordist üretim biçimi asıl olarak 1945-1973 yıllarında gelişmesini tamamlamış, ayrıca ücret artışlarına neden olmuştur. Bu üretim biçimini kullanan gelişmiş ülkelerde, toplumun orta ve düşük gelirli grupları da tüketici konumuna getirilmiş ve “refah devleti” türü bir kalkınma politikası başlamıştır.²⁸ Bu politikalar 1960’lı yıllardan başlayarak gelişmekte olan ülkelerde de benimsenmesine rağmen, bu ülkelerde yeterli kaynak bulunamadığından fordist üretimin yaygınlaşmasını sağlayacak mekanizmalar oluşturulması yetersiz olmuştur. 1960’lı yıllarının sonlarından başlayarak fordist üretim bunalıma girmiştir.

1970 yılına gelindiğinde ise, standartlaşmaya karşı olarak birey kendini yeniden keşfetmeye başlamış ve bunu farklı isteklerle ortaya koymuştur. Bireysel ürün talepleri ve artan iletişim teknolojileri ile bu isteklerin tüm dünyadan karşılanabilme şansı, fordist üretimin aleyhine bir sonuç doğurmuştur. İletişim aynı zamanda, bireysel tercihlerin sürekli değişmesi sonucuna neden olmuştur. 1970 ekonomik bunalımı gelişmekte olan ülkeleri de etkilemiştir. Ancak bu ülkelerin ekonomileri, yeniden yapılanma sürecini yaşarken, henüz fordist üretim biçimini tüm kesimlerde yaygınlaştıramamış ve özellikle istihdam açısından geleneksel üretim anlayışına sahip ülke ekonomilerinin değişen üretim teknolojilerine nasıl uyum sağlayacağı belirsizlik kazanmıştır.

²⁷ A.e., s.4.

²⁸ A.e., s.5.

1970’li yıllardan itibaren yeni üretim sistemi arayışı gündeme gelmiştir. Bunun nedeni, değişen koşullara kısa sürede yanıt verebilen, farklı boyuttaki istekleri karşılayabilen, bireyi daha ön plana çıkarabilen, kısaca esnek ilişkilerden oluşan bir üretim biçimine ihtiyaç duyulmasıdır.

Esnek üretim ya da post-fordist üretim farklı üretim modellerini de kapsamaktadır. Son yıllarda esnek teknolojiler, esnek üretim, esneklik, esnek işgücü örgütlenmesi gibi bir dizi kavram üretim yapısındaki değişimleri açıklamak için kullanılmaktadır.²⁹

Esnek teknolojiler kavramı, yeni üretim teknolojilerinden de yararlanarak emeğin üretimdeki kullanım biçimini değiştirecek esneklikler sağlama amacını açıklamak için kullanılmaktadır.

Diğer taraftan makro ekonomik değişimler ve ekonomik bunalım esnekliğin sebebi olarak gösterilmektedir. Ekonomik koşullarla ortaya çıkan belirsizlikler, dengesizlikler ve artan rekabet koşulları firma içi ölçek ve uzmanlaşma ekonomilerini sarsarken, üretim sistemleri düşey ve yatay ayrışma eğilimleri göstermiştir. Bu ayrışma eğilimlerinde sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilme isteği, masraf ögesinin üzerine çıkmakta ve sonuç olarak yaygınlaşmış iş bölümüne göre üretimin ayrışmasının sağladığı getiriden yararlanılmaktadır.³⁰

Esnek işgücü örgütlenmesi kavramı ile açıklanmak istenen ise, üretim sistemleri ve bununla ilgili olan tüm işgücü ilişkilerinin eski biçiminden tamamıyla farklı, sosyal ekonomik ve coğrafik ilişkileri ortaya çıkaracağıdır.

Diğer esneklik yaklaşımı da, teknolojik gelişme ile ilişkilendirilmekte, mikroelektronik gelişmelerle desteklenen yeni üretim teknolojilerinin çalışma koşullarında çeşitliliği ve esnekleşmeyi sağlayacağı şeklindeki açıklamaktadır.

²⁹ A.e., s.13.

³⁰ A.e.

2. Kadın İşgücündeki Yapısal Değişmeler

Esnek üretim biçiminde, etnik ve kadın işgücünün önemi artmıştır. Çünkü esnek üretim işgücünün eski yeri ve rolünün değişmesini zorunlu kılmış ve yeni üretim örgütlenmesi, mesleki ve beceri gruplarının gözden geçirilmesini gerektirmiştir.

Esnek üretim işveren karşısında işgücünün belirli bir kesimini güçsüz bırakmıştır. Üretimin belirli bir aşamasında uzmanlaşan, iş paylaşımında belirli bir yerin sorumluluğunu taşıyan işgücünün yeri başkası tarafından doldurulamadığından, bu yeni üretim sisteminde becerileri doğrultusunda işgücü önem kazanmıştır.

Esnek üretim biçimi olarak tanımlanan farklı üretim modelleri, kadın emeğinin değerlendirme yoğunluğu dahil olmak üzere farklı açılardan tartışılmaktadır (Tablo 1.3).

Bu modellerden 1. Model tablodan da anlaşılacağı üzere 1970 bunalımı sonucu ortaya çıkmış; üretim sürecinde, ürünler çeşitlendiği gibi hatalı üretimin önlenmesi için gerekli önlemler alınmıştır. Emeğin üretim sürecindeki konumunda farklılıklar ortaya çıkmış; katı iş tanımları yerine çok işte sorumluluk alınması, eşit ücret ilkesi yerine kişisel beceri ve başarıya dayalı farklılaşan ücret sistemi ortaya çıkmıştır. İşçiye verilen sorumluluk artırılmış, iş başında kısa süreli eğitim yerine, uzun süreli iş başında eğitim benimsenmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere kadın emeğinin özel bir konumu bu modelde yoktur.

Buna karşılık 2. modelde kadın emeğinin özel bir konumunun yer aldığını görüyoruz. Bu özel konumunda kuşkusuz firmalar arası rekabetin sertleşmesi önemli bir rol oynamıştır.

Tablo 1.3
Farklı Esnek Üretim Modellerinin Özellikleri

	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
Ortaya çıkış nedeni	Bunalım koşullarının üstesinden gelebilmek	Artan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek	Mevcut olanakları yeni Pazar nişlerine ulaşmak amacı ile kullanmak	Yeni teknolojilerle rekabet gücü yakalayabilmek
Üretim sürecindeki özellikler	*Ürün çeşitlemesi *Hatalı üretimin önlenmesi	*Büyük firmanın denetiminde üretimin örgütlenmesi *Üretim sürecinin düzey ayrışması	*Küçük firmalar arası dayanışma *Ortak üretim ağları	*İletişim ve bilgi aktarımının üretim sistemini yönlendirmesi
Emeğin üretim sürecinde konumu	*Emeğin pazarlık gücünü azaltan uygulamalar *Fabrika içinde farklı işlerde çalışma *Grup tanımlı işlerde özdenetim	*Fabrikada çalışan işçide azalma *Fason iş yaptırarak ucuz işgücü eve iş vererek ucuz işçilik kullanımı	Ücretli işçinin geri plana itilmesi *Küçük girişimcilik ve aile işletmeleri *Aile emeğinin kullanımı	*bilgi üretenlerin avantajlı konuma gelmesi *Bilgi depolamada düz işçiliğin gündeme gelmesi
Kadın emeğinin önemi	*Kadın emeğinin özel bir konumu yok	*Kadın işgücünün emek yoğun işlerde düşük ücretle kullanımı	*Kadın emeğinin girişimci olması *Aile içindeki üretime katılan kadın işgücü	*Sıradan işlerde kadın emeğinin kullanımı

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği; Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri**, Ankara, 1999, s. 16.

2. Modelde artan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek amacıyla üretim yönetimi sistemlerinde bir değişim süreci yaşanmıştır. Bu süreçte emeğin üretim sürecinde bulunduğu yerde ve konumda da değişimler görülmektedir. Fabrikalarda ya da diğer işyerlerinde belirsiz süreli sözleşmelerle sürekli olarak istihdam edilen işçi sayısında bir azalma yaşanırken, fazla iş yaptırarak işçilik maliyetlerini düşürme

gündeme gelmiştir. Diğer bir uygulama da “eve iş verme” yöntemi ile ucuz işçilik maliyetlerine ulaşmaktır. Bu modelde asıl önemli olan durum ise kadın emeğinin emek yoğun işlerde düşük ücretle kullanımının sağlanmasıdır. Ancak bu modelde kadının evinin dışındaki bir işyerinde çalışması söz konusu değildir. Kadın bir taraftan aile içindeki sorumluluklarını yerine getirirken, boş zamanlarını değerlendirmekte, eve aldığı işi yapmakta ve aile gelirine katkıda bulunmaktadır.

Model 3’te karşımıza çıkan durumda, mevcut olanakların yeni pazar nişlerine ulaşmak amacıyla ortaya çıkması, küçük firmalar arasındaki dayanışma ve ortak üretim ağlarının örülmesi önem kazanmıştır. Küçük girişimcilik, aile işletmelerinin önem kazanması ve aile emeğinin kullanılması olanağı doğmuştur. Böylece genellikle eğitim düzeyi düşük olduğu için işgücüne aktif olarak katılma olanağını bulamayan kadınlar işgücüne aile işletmeleri içinde katılmakta, hatta küçük aile işletmeleri sayesinde kadın emeği girişimci durumuna geçebilmektedir. Böylece kadın emeği iktisaden faal konuma aile işletmeleri içinde geçmektedir. Bu sistemde aile içindeki üretime kadın işgücünün katılması önemlidir.

4. Model yeni teknolojinin kullanıldığı işlerde dahi var olan sıradan işlerde kadın emeğinin kullanılması olarak açıklanabilmektedir. Ortaya çıkış nedeni, yeni teknolojilerle rekabet gücü yakalayabilmektir. Üretim sürecinde, iletişim ve bilgi aktarımının üretim sistemini yönlendirmesi özelliğini taşımaktadır. Emeğin üretim sürecindeki konumu ise şöyle açıklanabilir; bilgi üretkenlerin avantajlı konuma gelmesi, bilgi depolamada düz işçiliğin gündeme gelmesi. Şu halde kadınlar bu modelde düz işçiliğe gereksinim duyulan işlerde istihdam edilmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında söylenebilecek durum ise, kadın emeğinin yeni üretim şeklini açıklayan esnek üretim modeli içinde ücretli konumda çalışmaya başlaması, hatta daha çok aktif işgücü içine girmesine rağmen, düşük ücretle ve yükselme olanaklarının olmadığı enformel sektörde emek yoğun işlerde çalışıyor olmasıdır.

Sanayi ötesi toplumlarda kadın işgücünün daha eğitimli olarak işgücü içinde yerini aldığını söyleyebiliriz. Gelişmiş tüm ülkelerde farklılıklar gösterse de kadın işgücünün daha yoğun olarak hizmet sektörü içinde kullanıldığı bir gerçektir. Birleşmiş Milletler'in 1995 yılı verilerine göre Hollanda'daki kadın işgücünün %90'nı, İsveç'teki kadın işgücünün %88'i ve Norveç'teki kadın işgücünün ise %87'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır.³¹ Aşağıdaki tablo bize 1995 yılı itibariyle kadın-erkek işgücünün tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinde dağılımını göstermektedir (Tablo 1.4).

Tablo 1.4
Gelişmiş Ülkelerde İşgücünün Cinsiyet ve Sektörlere Göre dağılımı
(Yüzde)

Ülkeler	Tarım		Sanayi		Hizmetle	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Belçika	2	2	22	38	77	4
Kanada	2	4	15	44	83	57
Danimarka	1	6	15	40	84	54
Finlandiya	4	4	20	40	76	48
Fransa	3	4	20	47	77	49
Almanya	6	5	33	46	60	40
İtalya	6	4	26	54	68	53
Japonya	7	4	29	43	65	58
Hollanda	2	5	8	38	90	62
Norveç	5	6	8	32	87	59
İsveç	3	4	10	35	88	56
İsviçre	4	5	16	40	81	57
İngiltere	1	3	15	38	84	55
Avustralya	6	6	13	42	81	56

Kaynak: Aysel Günindi Ersöz, **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadın Örneği)**, Ankara, T.C.Kültür Bakanlığı Yayınları , No: 2303, 1999, s.49.

³¹ Ersöz (Günindi), Aysel Günindi Ersöz, **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadın Örneği)**, Ankara, T.C.Kültür Bakanlığı Yayınları , No: 2303, 1999, s. 49.

Bu veriler bize, 1995 yılında Danimarka ve İngiltere’de kadın çalışanların %1 oranı ile tarım sektöründe istihdam edildiklerini göstermektedir. Bu oranın en yüksek olduğu ülkeler ise %7 ile Japonya ve onu, %6’lık bir oran ile takip eden, Almanya, İtalya ve Avustralya’dır.

Gelişmekte olan ülkelere ise durum oldukça farklıdır. Özellikle Afrika ve bazı Asya ülkelerinde kadınlar en çok, ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe çalışmaktadır (Tablo 1.5).

Tablo 1.5
Seçilmiş Bazı Asya ve Afrika Ülkelerinde İşgücünün Cinsiyet ve
sektörlere Göre Dağılımı (Yüzde) Yıl: 1995

Ülkeler	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Kenya	82	73	4	11	14	15
Nijerya	67	64	7	16	26	20
Senegal	87	72	3	10	10	18
Sudan	84	60	5	10	11	29
Zimbamwe	80	62	4	17	16	21
Bangladeş	65	68	8	7	27	25
Çin	74	67	17	19	10	14
Hindistan	78	64	10	15	12	20
Pakistan	15	54	23	11	62	35
SriLanka	50	51	14	13	36	35

Kaynak: Aysel Günindi Ersöz, **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadın Örneği)**, Ankara, T. C. Kültür Bakanlığı Yayınları, No: 2303, 1999, s. 50.

Bu tabloya göre genel olarak gelişmekte olan bazı Asya ülkeleri ile Afrika ülkelerinde hizmetler sektöründe çalışan kadın oranı, gelişmiş ülkelerle farklılık göstermekte ve erkeklere oranla daha düşük oranda hizmet sektöründe istihdam imkanı bulmaktadır.

Pakistan'da hizmet sektöründe çalışan kadın oranı %62 iken, erkek çalışanlarda bu oran %35'tir. Ancak diğer ülkelerden Sudan'da kadın çalışan oranı hizmet sektöründe %11 olurken erkek çalışanlarda bu oran %29'dur. Senegal'de kadınların %87'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu oran Sudan'da %84, Kenya'da ise %82'dir.

Sanayi ötesi toplumlarda işgücü hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Diğer ifadeyle post-endüstriyel dönüşümü gerçekleştirmiş toplumlarda istihdam hizmet sektörüne hızla akmaktadır. Bu durum sanayi sektöründeki orta vasıflı işgücünün yerine, daha nitelikli iş becerisi ve mesleki olarak gerekli formasyonu almış üstün nitelikli işgücü isteğini doğurmuştur. Bu rekabet edebilme gücünü artıracak yeni teknolojilerin kullanılabilmesi için ön şarttır. İşgücünün nitelik açısından büyük değişiklik yaşandığı bu toplumlarda eğitim ön plana çıkmıştır.

Ayrıca hükümetler nitelikli eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik eğitimde vergi iadesi, sektör bazında özel ve resmi eğitim kurumlarını destekleme ve genel olarak yüksek vasıflı eleman yetiştirilmesini sağlayacak eğitim plan ve programlarını oluşturma gibi tedbirlere başvurmaktadır. Sanayi-ötesi toplumlarda gözle görülür ve en başarılı değişimlerden birisi istihdam piyasalarında sürekli mesleki eğitim alanındaki çalışmaların artan önemidir.³²

a. Yaş Grupları Açısından

Yaş grupları ve işgücüne katılım oranları, hem kadın ve erkeklere hem de ülkelere göre farklılık göstermektedir.

Değişik ülke gruplarından Fransa, Mısır, Nijerya, Arjantin ve Tayland'a ilişkin veriler, genel olarak, erkeklerin işgücüne katılım yaş gruplarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir. Bu ülkelerde, erkeklerde, katılım oranlarının 25-30 yaşlarında en yüksek düzeye (yaklaşık % 97) ulaştığı ve bu oranların en azından 50'li

³² Numan Kurtulmuş, *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996, s.152.

yaşlara kadar istikrarını koruduğu gözlenmektedir. Örneğin katılım oranları Fransa'da 50, Arjantin'de 55, Mısır'da 60 yaşında düşüşe geçmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, tarımla uğraşanların ve kendi hesabına çalışanların fazla olması nedeniyle, katılım oranlarının 60-64 yaş grubunda da %50-80 gibi yüksek oranlarda olduğu görülmektedir. Buna karşılık kadınların katılım oranları daha büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin Fransa ve Tayland'da 20 yaşından sonra en yüksek oranlara ulaşılmakta ve bu oranlar emekliliğe kadar fazla düşmemektedir. Buna karşılık Nijerya'da, kadınlar işgücüne daha geç yaşlarda katılmakta ve tepe noktaya 55 yaşında ulaşmaktadırlar. Mısır ve Arjantin'de ise genç yaşlarda (20-24) en yüksek değere ulaşılmakta ve yaş ilerledikçe katılım oranları yavaş yavaş düşmektedir.³³

İşgücüne katılım oranları, Güney Sahra Afrika ve Asya ülkelerinin çoğunda kadınlar açısından kırsal kesimde kentlerden kırsal kesime göre daha yüksektir. Okyanusya dışındaki tüm gelişmekte olan ülkelerde ise erkekler açısından kentsel bölgelerden kırsal bölgelerde daha yoğundur. Gelişmiş ülkelerde ise kır-kent oranı erkeklerde fazla farklılık göstermezken, kadınların işgücüne katılımı kırsal bölgelerde daha düşüktür. Bu genel gözlemler birkaç farklı görüntü göstermektedir. Örneğin Güney Sahra Afrika'sında kırsal kesimdeki kadınların katılım oranı (%50) kentlerden (%35) çok daha fazladır. Buna karşılık, Latin Amerika ve Karayibler'de kentler kadınlara kırsal kesimden daha iyi iş fırsatları sunmakta ve kentlerdeki katılım (%34) kırsal kesimdekilerden (%21) daha yüksek olmaktadır.³⁴

Bunun nedenleri, kırsal kesimdeki araziler üzerindeki denetim, kır ve kent kesimleri arasında istihdam fırsatları ve kültürel farklılıklar ile ilişkilidir. Bunun yanında kırsal kesimdeki erkeklerin kadınlardan daha uzun süre eğitim görmeleri de etkenlerden biridir.

³³ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999, s.8.

³⁴ A.e., ss.8-9.

b. Eğitim Açısından

Bireyin elde ettiği eğitim, ekonomik faaliyetlerin niteliğini belirlediği gibi işgücüne katılım oranını da etkileyen bir faktördür. Şöyle ki eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da yükseldiği görülmektedir. Eğitim düzeylerine göre erkek ve kadın işgücüne katılım oranları arasındaki fark, eğitim düzeyi düşük olanlarda daha fazladır (Tablo 1.6).

Tablo 1.6
OECD Ülkelerindeki Kadın ve Erkeklerin Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılma Oranları (25-64 yaş),1991

Eğitim Düzeyi (*)	Ülke Sayısı	Erkek (%)	Kadın (%)	Fark (%)
İlkokul ve daha az (0-1)	12	74.1	35.7	38.4
Ortaokul (2)	20	85.3	54.2	31.1
Lise (3)	20	90.6	69.3	21.3
Yük.Öğr.(kısa Süreli-5)	16	93.1	80.6	12.5
Yük.Öğr.(uzun Süreli- 6-7)	20	94.0	84.2	9.8

(*) OECD eğitim düzeyleri sınıflama sistemi (ISCED)

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü İşgücü, Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, Ankara,1999, s.9.

Bu veriler bize göstermektedir ki, tüm eğitim kademelerinde erkeklerin katılım oranları kadınlardan daha yüksektir. Cinsiyetler arasındaki fark, lise düzeyinin altındaki kademelerde %30'lar düzeyinde iken üniversite düzeyinde yaklaşık %10'a kadar düşmektedir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça cinsiyetler arasındaki açığın daralması, eğitimin kadınların yaşamını değiştirmede önemli bir güç oluşturduğunu göstermektedir.

OECD ülkelerinde toplam katılım oranlarına bakıldığında ülkeler arasında büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin Güney Avrupa ülkeleri ile İrlanda'da katılım oranları % 60-65 düzeylerinde iken; Kuzey ülkeleri ile ABD ve İrlanda'da

katılım oranları %80-90 düzeyindedir. Ülkeler arasındaki bu farklılığın büyük ölçüde kadınların katılım oranlarındaki farklılıktan kaynaklandığı gözlenmektedir. Örneğin Türkiye (%33.4) ile İsveç (%89.1) arasında kadınların katılım oranları arasındaki fark % 50'ler düzeyindedir. Ülkeler arasındaki bu farklılığın, ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yönden farklılıklarından etkilendiği söylenebilir. Bununla birlikte, 25-64 yaş grubuna göre 25-34 yaş grubunda, ülkeler arasındaki bu farklılıkların giderek azaldığı gözlenmektedir.³⁵

c. Mesleki Dağılım Açısından

Endüstri devriminin ilk günlerinden beri tüm dünyada kadınlar, formel sektörde düşük ücretli ve düşük statülü az sayıdaki kadın alanlarına ve mesleklerine yönelmişlerdir. İmalat sanayiinde, gıda işleme, tekstil, konfeksiyon ve hizmet sektöründe, hem özel hem de kamuya ait işyerlerinde, daktilo ve sekreterlik işleri tüm dünyada kadın işi olarak nitelendirilmiştir.

Bölgelerarası farklılıklara ve zaman içindeki değişimlere karşın kadın ve erkek meslekleri her zaman birbirinden ayrılmıştır. Gelişmiş bölgelerde, büro elemanlığı, daktilo ve muhasebe işleri geçmişte erkek mesleği iken, bugünün sanayi ötesi toplumlarında bu meslekler kadınlar tarafından doldurulmuştur. Çoğu kez yüksek statülü yeni meslekler erkek egemenliğine girmiş, kadınlar daha çok düşük statülü mesleklerle yetinmek zorunda kalmıştır.

Avrupa Birliği ülkelerindeki bilgisayar endüstrisinde, matematikçi, bilgisayar uzmanı ve bunlarla ilişkili teknisyenlerin ancak 1/3'ü kadındır. Bununla birlikte günümüz iş dünyasında kadınlar, gelişmiş ve yeni gelişmekte olan ülkelerdeki hızla büyüyen alanlarda ağırlıklarını artırmaktadırlar. Bunlar; hafif endüstri (elektronik araç-gereç), enformasyon (programcılıktan çok veri giriş işleri), finansman ve haberleşme gibi modern hizmet alanlarıdır.³⁶

³⁵ A.e., ss.9-10.

³⁶ A.e., s.13.

Sanayi ötesi toplumlarda da teknik işlerle, idare ve hizmet işlerinde kadınlar önemli bir ağırlığa sahipken , üst yönetim kademeleriyle üretim ve taşımacılık işlerinde halen düşük oranda temsil edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü' nün verilerine dayanılarak yapılan ve bazı ülkelerin karşılaştırılmasıyla elde edilen bir çalışmaya göre, pek çok ülkede kadın çalışan oranının fazla olduğu birkaç meslek bulunduğu görülmektedir. Ülkelere göre farklılıklar olsa da, %97-100 oranında kadın ağırlıklı olan mesleklere örnek olarak; ev temizleyiciliği, konfeksiyon imalat işçiliği, hemşirelik, çocuk bakıcılığı, hastabakıcılık kasiyerlik, sekreterlik, kat hizmetçiliği, anaokulu öğretmenliği, servis elemanlığı, çamaşırhanecilik ve ütücülük, daktilografi dikiş makinası operatörlüğü ve ilkökul öğretmenliği verilebilmektedir.³⁷

Erkekler genellikle daha yüksek ücretli ve statülü işler istemektedirler. Öğretmenlerin çoğunluğu kadın iken, okul yöneticilerinin çoğunluğu erkektir. Kadın akademisyen çoğunlukta iken rektör ya da dekan olan kadın sayısı çok azdır. Bu konudaki ilginç bir tanımlama da şöyledir; önce erkek mesleği olan bir mesleğe kadınlar girdiği zaman o mesleğin statüsü düşmektedir. ABD'de, kadınların girdiği erkek meslekleri, erkekler için daha az çekici olmaya başlamıştır.³⁸

d. Ücretler Açısından

Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasası içindeki durumlarını incelerken, dikkate alınan en önemli faktörlerden biri de, çalışılan işten elde ettikleri kazançlarıdır. Kadın- erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin düzeltilmesi konusundaki gelişmelere karşılık, kadınların yıllık kazancı erkeklerden halen düşüktür. Kadınlar erkeklerin kazancının %50'si ile %80'i arasında değişen oranlarda kazanmaktadır.³⁹

³⁷ A.e.s., s.15.

³⁸ A.e., s.16.

³⁹ A.e.

Bunun en önemli sebeplerinden biri, kadınların sınırlı sayıda meslek dalında yoğunlaşması ve benzer işlerde kadınlara erkeklerden farklı ücret ödenmesidir. Bunun yanında kadınlar, çocuk bakımı nedeniyle işlerine ara verdikleri için işte yükselme şansları azalmakta ve üst pozisyonlara daha az sayıda kadın ulaşabilmektedir. Kadınlar daha düşük beceri isteyen ve daha düşük statülü işleri elde etmekte ve kadın işlerine daha düşük ücret ödenmektedir. Kadınların, yasal düzenlemeler nedeniyle gece ve vardiyalı iş yerlerinde çalışmamaları erkeklerden farklı ücret almalarına nedenlerden bir diğeridir. Tüm bunların yanında kadınlar eve ait sorumlulukları nedeniyle, daha az ücreti kabullenerek sıklıkla part-time işlerde çalışmaktadırlar.

Eğitim faktörü işgücü piyasasında, yüksek kazanç elde edilebilecek işlerde çalışabilmenin anahtarıdır şüphesiz. Buna rağmen kadınlar genelde erkeklerden daha düşük eğitim seviyesine sahiptirler. Bu durumda daha sık işsiz kalabilmekte ve daha düşük ücretli ve düşük statülü işleri kabul edebilmektedirler.

1995 yılında, OECD ülkelerinde, kadın ve erkek işgücünün (14-15 yaş) eğitim düzeylerine göre yıllık kazançlarını gösteren veriler incelendiğinde, kadın işgücünün ortalama yıllık kazancının erkeklerin %60'ı civarında olduğu görülmektedir. Kazanç farklılıkları, alt düzeylerde eğitim görmüş olanlarda üst düzeylerde eğitim görmüş olanlara göre daha fazladır.⁴⁰

Dünyanın değişik bölgelerinden seçilen 37 ülkenin imalat sanayiindeki kadın ücretlerinin erkeklere oranı aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 1.7).⁴¹

Bu tabloya göre; 37 ülkenin tamamında da kadın ücretleri erkek ücretlerinden daha düşüktür. Beş ülkedeki kadın ücret oranları ise, erkeklerden %60 daha düşüktür. Kuzey ülkeleri, İtalya, Avustralya, El Salvador, Myanmar ve Sri Lanka'da kadın ücretleri erkek ücretlerine diğer ülkelerden daha yakındır (%80).

⁴⁰ A.e., s.16.

⁴¹ A.e., s.17.

Tablo 1.7
İmalat Sanayiinde Kadınların Ortalama Ücretlerinin
Erkeklere Oranı (%)

Gelişmiş Bölgeler	1970	1980	1990
Avustralya	57	79	82
Belçika	68	70	76
Çekoslovakya	..	68	68
Danimarka	74	86	85
Finlandiya	70	75	77
Fransa	..	77	79
Almanya	70	73	73
Yunanistan	68	68	76
Macaristan	..	..	72
İrlanda	56	69	69
İtalya	..	83	..
Japonya	..	44	41
Lüksemburg	55	61	65
Hollanda	72	80	77
Yeni Zelanda	..	71	75
Norveç	75	82	86
Portekiz	..	..	72
İsveç	80	90	89
İsviçre	65	66	68
İngiltere	58	69	68
ABD	..	..	68
Afrika			
Mısır	64	62	68
Kenya	..	62	68
Swaziland	..	55	54
Zambiya	..	..	73
Latin Amerika ve Karayipler	1970	1980	1990
Kosta Rika	..	70	74
El Salvador	82	81	94
Hollanda Antilleri	..	51	65
Paraguay	..	79	66
Asya ve Pasifik	1970	1980	1990
Guam	..	50	51
Hong Kong	..	78	69
Güney Kore	..	45	50
Myanmar	84	86	97
Singapur	..	..	55
Sri Lanka	..	75	88

Kaynak: İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, T.C.,
Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s.18.

Bazı ülkelerde kadın-erkek ücretlerindeki fark 1970 yılından bu yana daralmaktadır. Kadın-erkek ücretleri arasındaki farklılığı ücret düzenleme sistemleri azaltabilir. Bunun örneği İtalya ve Kuzey ülkelerinde ücret belirlemenin merkezileşmesi şeklindeki gelişmelerdir. Merkezi ücret belirleme, toplu pazarlık süreci ve yüksek sendikalaşma oranları sayesinde kadın-erkek ücretleri arasındaki farklar azalmıştır.

Kadın-erkek ücretlerindeki farklılığı ortadan kaldırmak amacıyla 1960'lı ve 1970'li yıllardan beri pek çok gelişmiş ülke, yasal düzenlemeler yapmaktadırlar. Buna rağmen, işgücü piyasalarındaki tabakalaşma nedeniyle bu farklılaşmanın önüne geçememişlerdir. Mesleki eğitimin geliştirilmesi, çalışma koşulları ve ilerlemedeki eşitlik gibi konular üzerinde yoğunlaşarak geliştirilmesi, ücret farklılığının ortadan kaldırılması için gerekli yollar olabilmektedir.⁴² Mesleki eğitimin geliştirilmesine yönelik çalışmalara örnek olarak meslek edindirme kurslarının açılıp yaygınlaştırılması verilebilmektedir. Bu kurslar sayesinde meslek kazanan kadınlar daha vasıflı, dolayısıyla daha iyi ücretli işlerde çalışma olanağına kavuşmaktadırlar.

Kadınların aldığı ücretler ülkelere göre farklılık göstermekle beraber tüm ülkelerde erkeklerden düşüktür. Aşağıdaki tabloda 1991-1996 yılları arası erkek ücretlerine oranla kadın ücretleri verilmektedir (Tablo 1.8).

Bazı ülkelerde kadın erkeğin ücretinin %75 ile %92'si arasında, bazı ülkelerde %75'i ve altında, bir çok ülkede yarısı kadar ücret almaktadır.⁴³ Bu tabloya göre sadece Avustralya'da kadının aldığı ücret, erkeğin aldığı ücrete eşit görülmektedir. ABD'de %75 iken bu oran, G. Kore'de %60'tır.

⁴² A.e., ss.16-17.

⁴³ Aysen Tokol, "Tebliğler, Dünyada Kadın İşgücü", Türkiye'de Kadın İşgücü Panelleri I-II, Ankara, TİSK, No.192, 1999, s.24.

Tablo 1.8
Tarım Dışı İstihdamda 1991-1996 yılları Arası Erkek Ücretlerine Oranla Kadın Ücretleri

G. Kore	% 60
Japonya	% 62
ABD	% 75
Fransa	% 81
Kenya	% 85
Mısır	% 86
Filipinler	% 91
Avustralya	% 102

Kaynak: Aysen Tokol, “Tebliğler, Dünyada Kadın İşgücü”, Türkiye’de Kadın İşgücü Panelleri I-II, Ankara , TİSK, No.192, 1999, s.24.

e. Enformel Sektörde İstihdamı Açısından

Kadınlar, genel olarak formel sektörden daha az iş güvencesi sağlayan, asgari ücretin altında kazanç getiren, güç ve kötü çalışma koşulları olarak nitelendirilen enformel sektörde, erkeklerden daha yoğun oranda çalışmaktadırlar.

Pek çok ülkede, formel sektörden daha dinamik, istikrarsız ve esnek özelliklere sahip enformel sektör, kadın işgücünün önemli bir kısmını emmiştir ve emmeye devam etmektedir.⁴⁴

Formel sektörde kadınlar için ücretli istihdam fırsatlarının sınırlı olması, “1980’lerdeki ekonomik kriz sonucu uygulamaya konulan yapısal uyum ve istikrar programlarının tam zamanlı ücretli istihdam ve reel ücretler üzerindeki olumsuz etkileri, bir çok yoksul kadını kentlerdeki mikro ölçekli informal sektörde kendi hesabına çalışmaya zorlamıştır.”⁴⁵

⁴⁴ A.e., s.19.

⁴⁵ A.e.

Kadınların geleneksel rollerini yerine getirebilmeleri için, özellikle 1980'li yılların başından itibaren tüm Avrupa ülkelerinde tam gün istihdam azalırken, yarı-zamanlı istihdam yaygınlaşmaya başlamıştır.⁴⁶

Yarı-zamanlı çalışma biçimi özellikle kadınlara yönelik istihdamı sağlamaya yönelik olmasa dahi, yarı-zamanlı çalışanların çoğu, daha çok evli ve orta yaşlı kadınlardan oluşmaktadır. 1989 yılında yapılan bir araştırmada çıkan sonuca göre, AB'de 14.4 milyon yarı-zamanlı çalışanların 12.2 milyonu, yani %85'i kadınlardan oluşmaktadır.⁴⁷

Birleşmiş Milletler'in tahminlerine göre, dünyadaki mikro ölçekli işletmelerin yaklaşık yarısı kadınlara aittir ve yine kadınlar tarafından işletilmektedir. Bunun yanında, kentlerdeki işgücünün %40 ile %66 arasındaki oranı mikro işletmelerde istihdam edilmektedir. Bu tür işyerlerinin faaliyet alanları genel olarak aşağıda sıralanmıştır.⁴⁸

- Ev ürünlerinin üretilmesi, işletilmesi ve pazarlaması ile balıkçılık gibi yaygın tarımsal faaliyetler.
- Sepet ve örgü örme, yiyecek saklamak ve pişirmek için topraktan yapma ve benzeri el yapımı ürünler gibi küçük el sanatları işleri.
- Temizlik, güzellik salonu işletme ve kullanılmış eşya satıcılığı gibi işler.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre enformel işletmelerin aşağıda sıralanan özellikleri de enformel sektörde, kadınların neden daha çok yoğunlaştığını gözler önüne sermektedir. Bu özellikler şunlardır;

- Yerel kaynaklara dayanır,
- Ailelere aittir,
- Küçük ölçeklidir,

⁴⁶ Bengü Usal, *Kadın İstihdamı Üzerine Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması*, İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Y.L.Tezi, İstanbul, 1996, s.22.

⁴⁷ Meryem Koray, "Günümüzde işgücü Piyasasının özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları", *II.İstihdam Haftası Tebliğleri*, Ankara, İş ve İşçi Bulma Kurumu, No: 276, 1992, s.87.

⁴⁸ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.19.

- Düşük teknoloji, yoğun işgücü kullanılır,
- Düzensizdir.

Mikro işletmelerin dışında enformel sektörde yer alan diğer faaliyet alanı ev işleridir. Ev işleri (çocuk bakımı, ev temizliği vb.), zengin toplumlarda, az da olsa, milyonlarca kadına gelir sağlamaktadır. Başka ailelerin yanında çalışmanın dışında, kadınlar kendi evlerinde piyasalar için, çocuk oyuncakı, giyim eşyası, ayakkabı, abajur gibi el yapımlarıyla ve ileri teknoloji endüstriler için parçalar üreterek gelir elde etmektedirler.

Enformel sektörde kadın ve erkek işgücünün katılım oranları ve faaliyet alanları farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde, kadın işgücü oranı erkeklerden daha az olmasına karşın, enformel sektördeki kadın işgücü oranı erkeklerden daha yüksektir. Ülkeler arasındaki karşılaştırmalarda, enformel sektör faaliyet alanlarındaki (sanayi, taşımacılık ve hizmetler) kadın işgücünün katılımıyla üretim arasında olumlu ilişkiler gözlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde en önemli enformel üretim alanı, hizmetler sektörü olup, bunu imalat sanayii izlemektedir.⁴⁹

Tüm bunların ışığında söylenebilecek söz; kadınların formel sektörde, işsizlik, eksik istihdam ve mesleki ayrımla karşılaştıklarında enformel sektörü kullandıklarıdır. Enformel sektör temel olarak, giyecek üretimi ve yiyecek işlemeyle ilgili küçük ve mikro ölçekli işletmelerle ev işleri hizmetlerini içermektedir. Bu tür işletmelerin de, sınırlı sermayeli, düşük teknoloji ve düşük getirili aile işyerleri olduğu görülmektedir.

f. Sendikal Örgütlenmeler Açısından

Kadınlar yıllarca çalışma yaşamına erkeklerden farklı olarak, ev ekonomisine yardımcı olmak amacıyla katılmışlardır. İş ve çalışma hayatı onlar için başlıca bir

⁴⁹ A.g.e., s.20.

amaç olmaktan çok, ekonomik zorunluluk olsa dahi, eve bir katkı, bir yardım amacı taşımıştır.

Bu nedenledir ki, işverenler de kadın emeğini “ucuz ve kolay yönetilir bir işgücü olarak değerlendirmişlerdir. Kadınlar da işteki çalışma koşullarını iyileştirmek konusunda, erkeklere oranla, daha az ilgili ve mücadeleci olmuşlardır.”⁵⁰

Hizmet sektörünün gelişimine kadar, kadınların sendikal örgütlenmeler içindeki yerleri yeterli ölçüde gelişmemiştir. Çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlara kadınların ilgisiz kalması, çok uzun süreli bir işte çalışmamaları, çoğu kez sendikaların, kadın çalışanları sendika üyesi yapmak konusunda ilgisiz bırakmıştır. Ancak hizmet sektörünün gelişmesi ve kadınların bu sektörde yoğunlaşması, sendikaların da kadınlara bakış açısını değiştirmelerini sağlamıştır.

ABD’de 1956 yılında 3.2 milyon olan sendikalı kadın sayısı 1991’de 6.1 milyona yükselmiş ve toplam sendika üyeleri arasında kadın üyelerin oranı %18.5’den %37’ye çıkmıştır. Batı Avrupa ülkelerinde de ücretliler içinde kadınların artmasıyla birlikte sendika üyeleri arasında kadın oranı yükselmiş ve üçte bir oranına ulaşmıştır.⁵¹

Buna rağmen kadın çalışanlar arasında sendikalaşma oranı halen erkeklerin gerisindedir. Şöyle ki, ABD’de 1956’da erkeklerin %31’i kadınların %14.9’u sendika üyesi iken, 1991 yılında erkekler arasında sendikalaşma oranı % 19.2’ye kadınlar arasında da %12.6’ya düşmüştür. F. Almanya’da da 1987 yılında mavi-yakalı işçiler arasında erkeklerin sendikalaşma oranı %59’4 olurken, kadınlar arasında %30.4’de kalmaktadır, beyaz yakalılar arasında erkeklerin sendikalaşma oranı da %12.2 olurken, kadınların sendikalaşma oranı %14’e inmektedir.⁵²

⁵⁰ Koray, *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, s.41.

⁵¹ A.e., s.42.

⁵² A.e.

Kadınların sendikalaşma oranı tüm ülkelerde farklılık göstermektedir. Danimarka, İsveç gibi İskandinav ülkelerinde ise, hem genel olarak sendikalaşma oranı yükselmekte, hem de kadın-erkek ayrımı görülmemektedir. Örneğin İsveç'te 1991 yılında mavi-yakalı işçiler arasına erkeklerin sendikalaşma oranı %80, kadınların %81, beyaz-yakalılar arasında erkeklerin sendikalaşma oranı %78, kadınların %83 olmaktadır.⁵³

Bununla birlikte, kadın işgücü oranının toplam işgücü içerisinde zamanla artması, sendika üyeliği içerisindeki oranını da arttırmıştır. En büyük uluslararası sendikal örgüt olan Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu' nun (International Confederation of Free Trade Unions-ICFTU) üyelerinin %34'ünü kadınlar oluşturmaktadır. OECD ülkelerinde de kadın işgücünün toplam işgücü içerisindeki payının artması, sendikalı kadın işçilerin sayısını arttırmaktadır. OECD ülkelerinde ortalama sendikalı kadın işçi sayısı 1971 yılında %25 iken, bu oran 1988'de %31'e yükselmiştir. Özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde kadın işçilerin sendikalaşma oranı diğer ülkelere oranla yüksektir.⁵⁴

Sanayileşmiş batılı ülkelerde kadınların ücretsiz ev işlerinden ücretli ev dışı işlere kaymaları son 20 yılda gerçekleşmiştir. Bu durum, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçişi hızlandırmıştır. Ancak kadın işçi, sanayiden hizmet sektörüne geçen işgücü grubunda yoğunluk oluşturmamaktadır. Avrupa ülkelerinin tümünde kısmi çalışmanın %75'i hizmet sektöründe yoğunlaşırken, bu oranın %80'ini kadın işçiler oluşturmaktadır. Bu nedenle toplam işgücü içerisinde yoğunluğu hızla artan kadın işgücünün standart-dışı çalışma kapsamında ve hizmet sektöründe yoğunlaştığı gözlenmektedir.⁵⁵

Standart-dışı istihdam özelliği gösteren kadın işgücünün örgütlenmesi ise işçi sendikaları açısından oldukça zordur. Bunun nedeni kadın işgücünün standart-dışı

⁵³ A.e.

⁵⁴ Ahmet Selamoğlu, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*, Ankara, Tühis, 1995, s.49.

⁵⁵ A.e.

çalışma şeklinden dolayı işyeri ile direkt bağlantısı olmamakta, bu ilişki esnek yapı gösterdiğinden, sendikacılığın temel özelliğini oluşturan, birlikte hareket etme ve dayanışma düşüncesi zayıflamaktadır görüşü önem kazanmaktadır.

Kadınların, erkeklere oranla sendikalaşmaya daha az ilgi göstermelerinin başka nedenleri de bulunmaktadır. Bu nedenlerden bir bölümü kadınlarla ilgilidir; kadınların işe bağlılıklarının daha az olması, işlerinden daha çok doyum almaları ya da daha az mücadeleci ve edilgin olmaları gibi. Diğer nedenler ise sendikalarla ilgilidir. Şöyle ki, sendikaların erkek egemen ortama sahip olması ve kadın sorunlarına ilgisiz kalmalarının kadınları sendikalardan uzaklaştırdığı savunulmaktadır. Bu nedenlerin arasında, kadınların ailevi sorumluluklarını, ve sendikalaşmaya zaman ayırmada çekingen kalmalarını da saymak yerinde olacaktır.

Tüm bunlara rağmen kadın işgücünün sürekli artması sendikaları kadınlara ilişkin politikalarını gözden geçirmeye itmektedir. Artık Batı’da “işgücünün kadınlaşması”ndan (*workforce feminization*) söz edilmektedir. Buna bağlı olarak potansiyel sendikal üyelerini de kadınlar oluşturmaktadır. Örnek olarak F.Almanya ve İsveç gibi ülkelerde son yıllarda sendikaya üye olanların %70-80’inin kadın olduğu görülmektedir.⁵⁶

Sendikalar kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları gündeme getirerek, bunları çözecek politikalar oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bunun yanında kadınların sendikalarda etkin rol almasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Bu çabaların başında ise, sendika-içi yönetimde kadınların etkin konumda olmalarını sağlamak gelmektedir. Kadın konularında duyarlılık oluşturulabilmesi için bunun önemli olduğu savunulmaktadır.

Sendikaların kadınları sendika içinde etkin bir duruma getirmek için uyguladıkları önlemler şöyle sıralanabilir;

⁵⁶ Koray, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, s.43.

- Düzenli olarak yapılan kadın kongreleri,
- Güçlendirilmiş kadın komiteleri (ya da eşitlik komiteleri),
- Kadın ve eşitlik konularında uzmanların çalıştırılması,
- Yönetim kurullarında kadın temsilcilere yer verilmesi,
- Seçimlerde kadınların belli oranda temsil ilkesinin uygulanması,
- Sendika üyelerinin eğitimi.⁵⁷

Tüm bunlar ışığında söylenmesi gerekenler ise, gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin tümünde, sendikalar kadın sorunlarına ve kadınların sendikal örgütlenmelere daha etkin katılmaları konusuna büyük ölçüde önem vermektedirler. Bu konudaki sorunların çözümü için, kadınlara özgü politikaların uygulanması ve önlemlerin alınması gerektiği de kabul görmektedir.

Kadınların çalışma hayatı içindeki yoğunlukları arttıkça, sendikaların kadın işgücüne ve kadın üyelerine daha özel bir önem verecekleri de yadsınamaz bir gerçektir.

⁵⁷ A.e., s.44.

İkinci Bölüm

TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMI

A. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi

Kadınların İşgücüne ücretli olarak girmesi ve işçi olarak çalışma yaşamı içinde yer alması, sanayileşmenin yarattığı toplumsal değişme ile olmuştur. Türkiye’de kadınların iş yaşamına girmesi ise, yine sanayileşme olgusunun Osmanlı İmparatorluğu’nda 19. yüzyılın ilk yıllarında başlaması ile gerçekleşmiştir.

Osmanlı öncesi göçebe toplumda kadın, aşiret içindeki toplumsal yaşama, dolayısıyla üretime yoğun biçimde katılmaktaydı. Osmanlı Devleti’nin kuruluşu ile kadının statüsünde değişme oldu. Kölecilik bir devlet olan Bizans Devleti’yle de ilişkiye geçilmesiyle onların bir çok kurumundan etkilendi. Türk kadını için çok önemi olan “harem” kurumu bu dönemde ortaya çıkmıştır. Bu kurum önemlidir çünkü; kadınlar Osmanlı öncesinde olduğu gibi erkeklerle aynı statüde olmaktan çıkarılmış, harem içinde yalnızca devletin yönetimini oluşturan sınıftan olan erkeklerle temas halinde olmak zorunluluğunda bırakılmışlardır.

Diğer taraftan harem kurumunu oluşturan bu saray kadınlarının dışındaki, halk kadınları, tarımsal üretime ve hatta, kentlerdeki bazı ticari ve sınai faaliyetlere de katılabildikleri halde, ikincil bir statüye düşmüşlerdir. Çünkü “insan ilişkilerinde uyulması gereken normları yukarı sınıfların kültürü”¹ belirlemektedir ve bu kültür, bir avuç saray kadınının durumundan dolayı tüm Türk kadını için geçerli hale gelmiştir.

16. ve 17. yüzyıllardan itibaren Osmanlı yönetici sınıfları, kadınların İslami kurallar çerçevesinde, erkeğin arka planında kalması gerektiği görüşüyle hareket etmişlerdir. Bunun sonucunda da kadınları toplum yaşantısının dışında tutmak üzere

¹ Şirin Tekeli, “Kadın”, *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul, İletişim Yayınları, 1984, s.1191.

kararlar aldılar. Öyle ki, kadınların ticari faaliyetlerden alıkonulması, kılık kıyafetlerinin düzenlenmesi, hatta belli günler sokağa çıkmalarının yasaklanmasını öngören padişah fermanları çıkarılmıştır.² Üst sınıflara mensup kadınlar da, toplumdan kopuk ve kapalı bir kültür içinde yaşamak zorunda kalmışlardır. Osmanlı tarihi boyunca kültürel anlamda ürünler veren kadın sayısı bu nedendir ki oldukça azdır.

19. yüzyılda, Tanzimat hareketinden sonra, Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı toplumunun duyarsız kalması mümkün değildi. Osmanlı Devleti'nde başlayan bu batılılaşma hareketi kadınlar açısından önemli olmuştur. 1847 yılında kölelik ve cariyelik kaldırılmış, takip eden süreçte 1857'de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sonucuna ulaşmıştır. Bununla beraber, toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünen bazı aydınların öncülüğünde, 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız rüştiyeleri, 1863'te de ilk sanayi okulları, 1870'te kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet Döneminde ise İnas Darülfünunu adı ile kızlar üniversitesi açılır. Ancak elbette bu modern kurumlardan çok küçük bir topluluk; üst sınıflara mensup ve büyük şehirlerde yaşayan kadınlar yararlanabilmektedir. Yine de az sayıdaki bu okur yazar kadınlar, Osmanlı kadınının çehresinin değişmesine katkıda bulunmuşlardır. II. Meşrutiyet Döneminde aydın kadınlar, kadının statüsünün değiştirilmesi amacıyla, Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi bugünkü anlamda feminist derneklerin kuruculuğunu yapmışlardır. 1917 Kararnamesi ile evlilik yasal bir çerçeveye bağlanmış, kadınlara ilk defa boşanma hakkı verilmiştir. Çok karılı evlilik ise kadının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır.

Türk kadınlarının yavaş yavaş iş hayatına girdiğini göreceğimiz bu dönemi iki başlıkta incelemek yerinde olacaktır.

1-Cumhuriyet Öncesi Dönem

2-Cumhuriyet Sonrası Dönem

² A.m., s.1192.

Cumhuriyet öncesi dönemi araştırırken çok kesin verilerle karşılaşmamamıza rağmen 1800'lü yılların ortalarından sonra daha belirgin bir şekilde kadınların iş hayatına girdiklerini görmekteyiz.

1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik yaşamı 19. yüzyılın başlarına kadar tarım, hayvancılık, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı olmuştur. Bu süreçte kadınlar, aile içinde, tarımda, el sanatlarında ve de geleneksel sanayi kollarında, halı, kilim, altın ve gümüş işleme, kumaş dokuma, iplik bükme gibi dokuma sanayii dallarında çalışmıştır.

Bu döneme ilişkin belgelerde; Rumeli ve Anadolu'da halı atölyelerinde çalışan genç kızların yılda 400 kuruş kazandıklarını öğrenmekteyiz. 1850'den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği yoğun olarak kullanılmıştır. 1860 yıllarında Bursa İpek Fabrikalarında Müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. İzmir ve civarındaki yaklaşık 300 tezgahta, sürekli olarak 3.000 civarında kadın işçi çalışmıştır. 1913 ve 1915 yıllarında ilk kez sanayi sayımı yapılmış ve buradan çıkan sonuçlar çalışan kadın sayısının arttığını göstermektedir. Buna göre, çalışanların 1/3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Daha çok dokuma işkolunda çalıştığı görülen işçi kadınlar, ham ipek imalatında çalışanların %95'ini, konserve işlerinde %71'ini, dokumada %70'ini, ipek dokumada %63'ünü oluşturmaktadır. Bunun yanında kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında da kadın işçiler çoğunluktadır³.

Ancak Osmanlı İmparatorluğu'nun 1. Dünya Savaşı'ndan yenik çıkmasının sonucu gelen işgal ve hemen ardından Kurtuluş Savaşı'nın başlamasıyla, cepheye giden erkeklerin yerine işçi ve memur olarak, artarak iş yaşamına giren kadınlar erkeklerle aynı haklara sahip olmadıkları gibi, aralarında ücret eşitliği de yoktur.⁴

³ M. Olcay Aydın, "Yasal Açıdan Kadın İşgücü," Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, yy., TİSK, 1999, s.73.

⁴ A.m.

Nitekim, sanayi sayımlarından kadın işçilerin ücretleri ile erkek işçilerin ücretleri arasında önemli farklılıkların olduğu, gıda sanayiinde erkek işçilerin gündelikleri 17-30 kuruş arasında değişirken, kadın işçilerin 8-10 kuruş, konserve işlerinde erkek işçilerin gündelikleri 25-30 kuruş olmasına karşın, kadın işçilerin 8-10 kuruş, sabun imalatında ise erkek işçi gündelikleri 12-15 kuruş , kadın işçilerin 2-6 kuruş arasında gündelik aldıkları belirlenmiştir.

Tablo 2.1
1913 ve 1915 Yıllarında Sanayi Sayımının Yapıldığı Sektörler

	Yıl	Kurum Sayısı	İşçi Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)	Günlük Ücret (Krş.)		Çalışma Saati
						Erkek	Kadın	
Gıda	1913	18	324	77	24	15-20	3-6	9-11
	1915	13	95	15	16	17-25	8-10	1 s. tatil
Konserve	1913	7	274	194	71	13-20	4-6	
	1915	5	65	43	66	25-30	8-10	-
Pamuk İpliği ve Dokuma	1913	3	604	302	50	-	-	
	1915	4	1227	859 (*)	70 (*)	10-13	4-6	-
Ham İpek İmalatı	1913	32	3684	3500	95	4	4	14 s.
	1915	20	2316	2200	95	ort. 4	ort. 4	2 s.tatil
İpek Dokuma	1913	4	806	508	63	6,85	6,85	
	1915	2	367	158	43	ort. 7,6	ort. 7,6	-
Sair Dokuma	1913	8	297	208	70	5,04	5,04	
	1915	4	95	70 (*)	74 (*)	ort. 5,04	ort.5,04	-
Sigara Kağıdı	1913	9	520	-	-	10-15	2-6	
	1915	9	340	-	-	10-15	2-6 (*)	-
Sabun İmalatı	1913	2	85	26	30	12-15	2-6	
	1915	2	84	25	30	12-15	2-6	-

(*) Kaynakta bu rakama çocuk sayısı da dahil edilmiştir.

Kaynak: M. Olcay Aydın, "Yasal Açıdan Kadın İşgücü," Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, yy., TİSK, 1999, s.75.

Tablo 2.1’den de anlaşılacağı üzere, o dönemde kadın işçilerin çalışma koşullarının da ağır olduğu günlük çalışma sürelerinin 9-11 saati bulduğu, özel durumlarda tatil günleri ve geceleri de çalıştırıldıkları belgelerden anlaşılmaktadır.

2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet’in ilanından sonra Türk kadınının toplumsal hayatını değiştirecek pek çok yasal değişiklikler yapılmıştır. Bunlardan en önemlileri; 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, aynı yıl çıkarılan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile tüm çocuklar için ilk öğrenim zorunlu kılınmıştır. Bu adım, kadınların eğitimi konusunda atılan ilk adımdır. Bununla beraber, 1925 yılında çıkarılan Kıyafet Kanunu, 4 Ekim 1926’da kabul edilen Medeni Kanun ile yapılan değişikliklerle, kadınlar erkeklerle eşit olanaklara sahip olmuşlardır. Kılık kıyafet değişikliğiyle peçe ve çarşaftan kurtulmuş; medeni bir görünüme kavuşmuşlardır.

Medeni Kanunda Osmanlı düzeninde kadının hukuki statüsünü belirleyen ve kadını erkeklerden düşük statüde tutan dini esaslar yerine, Batılı toplumlarda kadının statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek yasa önünde, evlilik, boşanma, velayet, veraset gibi konularda eşit haklara sahip olmaktaydılar. Çok karılı evlilik kurumu tarihe karıştıyordu. Bir hamlede kadının statüsünü çok ileri bir düzeye getiren bu düzenleme, yine de kadının statüsünü “aile” kurumu çerçevesinde düzenlediği için kadın erkekle tam eşit bir statüye gelebilmiş değildi. Aile reisinin koca oluşu, kadının asli görevinin evişi olması, aile çıkarı gerektirdiğinde ev dışında çalışabilmesinin kocanın iznine tabi olması gibi, evli kadını kocaya bağımlı kılan düzenlemeler, son yıllarda Medeni Kanunu’nun örnek alındığı Batılı toplumlarda eşitlik doğrultusunda değiştirilmişken,⁵ Türkiye’de ancak 1990 yılında Medeni Kanunun bu maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Ancak burada yaşanan bir tezat, kadının 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde evlenme nedeniyle kıdem tazminatı alarak işten ayrılma imkanına sahip olmasıdır. Ancak 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde yapılan bir değişiklikle

⁵ Tekeli, a.g.m., s.1193.

evlenme nedeniyle “evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde” işten kendi isteği ile ayrılan kadın işçiye kıdem tazminatı isteme hakkını veren yasal düzenleme konuya feminist bir yaklaşımla bakanlar açısından kadın-erkek eşitliğini bozucu nitelikte görülmesine rağmen, eşitliği alışılmışın aksine kadınlar lehine bozduğu da bir gerçektir. Kanımızca bu yasal düzenlemeyi kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmasına teşvik amaçlı bir yasa olarak değerlendirmek gerçek amacı yansıtmayacaktır. Evlenmenin kadına yüklediği aile sorumlulukları veya sağladığı bazı güvenceler nedeniyle işinden kendi isteği ile ayrılan kadınların kıdem tazminatı hakkından mahrum bırakılması amacına yönelik sosyal amaçlı bir düzenleme olarak değerlendirilmesi de mümkündür. Ancak uygulamada verilen bu hakkın kadınlara eşleri tarafından işinden ayrılması için baskı aracı olarak kullanılması da mümkündür.

Türkiye’de kadın işgücüne yönelik veriler, Devlet İstatistik Enstitüsü’nün (DİE) 1955-1985 dönemine ilişkin Nüfus Sayımı Sonuçları’nda ve 1988 sonrası için ise, DİE’nin Hane Halkı İşgücü Anketleri’nde (HİA) yer almaktadır. Nüfus sayımı istatistikleri kadın işgücü verilerini yeterince yansıtmazken, Hane Halkı İşgücü anketleri daha yeterli düzeyde bilgi verebilmektedir.

1955 –1980 yılları arasında, çalışan kadınların üretim faaliyetleri itibariyle dağılımı konusundaki bir örnekleme sonucunda Tablo 2.2’de şu bilgiler yer almaktadır. Türkiye’de üretim sürecine katılan kadınların büyük bir bölümü (1980 sayımına göre yaklaşık 5 milyon kadın), “ücretsiz aile işçisi” statüsünde ve tarım kesiminde yer almaktadır. Bu kadınların üretime katılmaları, aile ekonomisi içerisinde, evişi faaliyetlerinin bir uzantısı olarak yerine getirilen bir emek kullanma biçimidir.⁶ Dolayısıyla kadınlar, tarım makineleştiği oranda üretimden kopmuşlardır. Ancak tarımda makineleşmenin yalnız büyük tarım işletmeleri için söz konusu olduğu da unutulmamalıdır. Küçük tarım işletmeleri ise tarım işletmelerinin çok büyük bir bölümünü oluşturmaktadır.

⁶ A.g.m. s.1199.

Tarım kesiminde ücretle çalışan kadın sayısı 1980’de 220.000 kadardı ve tarımda çalışan kadınların %4’ünü oluşturmaktadır. Bununla beraber kadınlar, tarım işçilerinin %35’ni oluşturmaktadırlar. 1955-1980 arası bu örnekleme göre ise kadınlar yine de en yüksek ücretli çalışma oranına tarım sektöründe sahiptirler.

Tablo 2.2
Çalışan Kadınların Üretim Faaliyetleri İtibariyle Dağılımı (%)

Üretim	1955	1960	1965	1970	1975	1980 (*)
Tarım	95.6	95.0	94.01	89.0	88.9	84.7
Sanayi	2.3	2.7	1.5	5.1	3.5	4.7
Hizmet	1.6	1.9	2.6	5.0	7.4	6.2
Diğer	0.5	0.4	1.8	0.9	0.2	4.4

(*) % örnekleme sonucuna göre

Kaynak: Şirin Tekeli, “Kadın”, Cumhuriyet dönemi Türkiye Ansiklopedisi, İstanbul, İletişim Yayınları, 1984, s.1200.

Tarım kesimi dışındaki sektörlerde, diğer bir deyişle sanayi ve hizmetler sektörlerinde ücretli çalışan kadınların oranı, 1980 yılı verilerine göre, bu sektörlerdeki toplam işgücünün sadece %10.9’nu oluşturmaktaydı. 1980’de, kentlerde yaşayan 12’den yukarı yaşlardaki kadınların, 650.000 kadarı eğitimini sürdürmekte; 100.000 kadarı da emekliydi. Bu durumda kentsel kesimde yaşayan çalışma yaşındaki kadınlardan 6 milyondan fazlası, ev kadını konumundaydı. Öte yandan, tarım dışı kesimlerde çalışan kadınların, toplam çalışanlar içerisindeki oranına yıllar itibariyle bakıldığında, %10 oranının az çok sabit kaldığı görülmektedir.⁷

Türkiye ekonomisinin istihdam yapısında zamanla değişiklikler yaşanmış olmasına rağmen, tarım dışı sektörlerde çalışan kadın oranında büyük bir artış olmamıştır. Bundan şu sonucu çıkarmak mümkündür; Türkiye’de kadınlar

⁷ A.g.m., s.1200.

sanayileşme ve kentleşme olgusuyla birlikte, ücretli olarak daha çok çalışma yaşamına girmesi beklenirken bu gerçekleşmemiştir. Bunun nedenlerinin başında, kırdan kente göç eden kadınların, vasıfsız ve eğitimsiz olarak kentte yaşayan gecekondulu kadın olgusunu beraberinde getirmiş olmalarıdır. Mesleki vasma sahip olmayan bu kadınlar, daha önce ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde çalışırken, kentte işsiz ya da enformel sektörde marjinal işler yapan kadınları oluşturmuşlardır.

Bununla birlikte tablo 2.3'te de görüleceği üzere 90'lı yıllardan itibaren hizmetler sektörünün gelişmesiyle orantılı olarak kadın çalışanların hizmet sektöründe yoğunluğu da artmıştır (%25.76). Tarım sektöründe çalışan kadınların oranında ise azalma görülmüştür (%72.21).

Tablo 2.3
Çalışan Kadınların Sektörel Dağılımı (%)

Üretim	1990	1996	1999
Tarım	82.07	74.80	72.21
Sanayi	6.75	8.33	9.40
Hizmetler	11.18	16.38	25.76

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, 1999, s.44

Türkiye'de, Cumhuriyet Dönemi'yle gelişen Sosyal Devlet kavramı, sosyal, siyasal ve ekonomik alanda kadınlar için yeni olanaklar sağlamıştır. 24.04.1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile, yetişkin işçilerin yanında çocuk ve kadın işçilerin çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir.

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 25, 49, 50, 58 ve 61'nci maddeleri, işin düzenlenmesi yönünden çalışma yasası olan işleri belirlemiş ve analık durumunda koruyucu hükümler getirmiştir. 3008 Sayılı Kanunda ücret eşitliği ilkesi doğrultusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

1945 yılında kabul edilen İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu, ülkemizde yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur. Bu kanun ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilmiştir.

1952 yılında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda, kadın gazetecilerin analık durumunda korunması için hükümler getirilmiştir.

9 Temmuz 1961 tarihli Anayasa, sosyal politika alanında önemli ve ileri hükümler getirmiş, kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesini sağlamıştır.

3008 sayılı Kanunun yerini 28.07.1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu almıştır. Bugünkü 1475 sayılı İş Kanunu ise 25 Ağustos 1971'de yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda (ilk şeklinde) kadın işçileri koruyucu hükümler yönünden farklılık bulunmamaktadır. Daha sonra 1475 sayılı İş Kanunu'nda 1983 yılında 2869 sayılı Kanunla değişiklik yapılarak, kıdem tazminatı yönünden kadın işçileri koruyucu hüküm getirilmiştir.⁸

Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranı 1955-1994 yılları arasında büyük oranda azalmış, 1955 yılında %70 iken bu oran, 1994 yılında %31.9'a düşmüştür.⁹ Türkiye 1955'li yıllardan sonra bir tarım ülkesi olmaktan çıkmış, sanayileşme sürecine girmiştir. Bu durum, daha çok tarım kesiminde yekun oluşturan kadın çalışanların, geleneksel istihdam yapısının değişmesiyle sanayi ve hizmetler sektöründe, çok fazla yer alamamasından ve tarım sektörünün ekonomi içindeki payının düşmesinden kaynaklanmıştır. Bununla beraber, kadınlar ilk başlarda, sanayi ve hizmetler sektöründe daha kolay iş bulabilen eğitilmiş erkeklerin yanında çok fazla

⁸ Aydın, a.g.m., s.7.

yer alamamışlardır. Kadınların işgücü içinde yer alamamasının bir başka nedeni de artan okullaşma oranıdır. Geleneksel değerlerin korunması, ev ile ilgili işlerin dışında çalışılmasının düşünülmemesi bir başka etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadının, tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranı düşerken, ücretli işçi olarak istihdamında bir artış gözlenmiştir. Kız çocukları eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabilmiş, aile yapısı küçülmüş ve kentleşme olgusunun genişlemesiyle sosyal değerler değişmiştir.

____ 1955-1994 yılları arasında ücret karşılığı çalışanların toplam sayısı 3.5 kat artarken, aynı dönemde ücret karşılığı çalışan kadın sayısı 5.3 kat artmıştır. 1960 yılında %11 olan toplam ücretliler içindeki kadın oranı 1994’de %18.3 olmuştur. 1999 yılına gelindiğinde toplam çalışan oranı %39.8 olurken, kadın çalışan oranı ise %15.8 olmuştur.

Ücretsiz aile işçileri içindeki kadınların oranı ise 1960’da %75’den 1994’de %67’ye düşmüştür. Kadın istihdamının kendi içindeki dağılımına da bakınca 1960 yılında %4.9 olan ücretli oranının 1994’de %22.5’e çıktığını buna karşılık, %88 olan ücretsiz aile işçisi oranının %67’ye düştüğünü görmekteyiz.¹⁰

B. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yapısında Ortaya Çıkan Değişmeler

1. Yaş Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar

Türkiye’de genç işçilik daha ağırlıklıdır. Sanayileşme sürecindeki ülkelerde kadının işgücüne katılımı iki tepeli bir durum gösterir; genç yaşlarda yüksekken işgücüne katılım oranı, evlenme ve çocuk doğurma gibi dönemlerde düşer. Daha sonra ise tekrar artarken bu oran 50 yaş ve sonrasında yine düşer. Türkiye’de ise tek

⁹ TÜRK-İŞ, “Kadın İşçiler”, Türk-İş Yıllığı 97: 96’dan 97’ye Değişimin Dinamikleri, Ankara, Cilt 1, 1998, s.327.

¹⁰ A.m., s.328.

tepeli bir şekil çizmektedir kadın işgücü oranı. Kentsel İşgücü içinde kadın çalışanlar daha çok genç yaşlarda işgücüne girmekte, evlilik ve doğum gibi nedenlerle işlerinden ayrıldıklarında tekrar geriye dönmemekte ya da dönmek istediklerinde işgücü içinde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Bu durum, Türkiye’de kadın işçilerin, çalışma yaşamının süresiz olduğunu göstermektedir.

Kırsal kesimde 15 yaşından 60 yaşına dek her yaş dilimindeki kadının işgücüne katılımı %50- ile %60 arasında seyretmekte, bu açıdan yaş, işgücüne katılımı etkilememektedir. Kentlerde ise durum farklılık göstermekte; yaş ilerledikçe işgücüne katılım oranı düşmektedir.

Kadının işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda en yüksek düzeydedir (%40.3). Evlenme ve çocuk doğurma yaşları olan 25-39 yaş grubunda ise %35’e düşer. Bu durum kentsel istihdamda daha çarpıcıdır. Kadının kentsel işgücüne katılma oranı 20-24 yaş grubunda %25.9’dur. ortalaması %16 olan bu oran 20-24 yaş grubundan sonra sürekli düşer. Erkeklerde ise işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda %84 iken, 25-34 yaş grubunda %98’e kadar yükselir. Kentsel işgücüne katılma oranı 20-24 yaş grubunda %79’dur. Bu oran 25-40 yaş grubunda sürekli yükselerek %98.5’e ulaşır. 50-54 yaş grubunda ise %65.0’la, 20-24 yaş grubundaki işgücüne katılım oranının altına düşer. Kadın işçilerin yaş gruplarına göre kendi aralarındaki dağılımı ise şöyledir: Kadın işçilerin %40’ı 25 yaşın altında iken, bu oran erkek işçilerde %22’dir.¹¹

1999 yılı, DİE Hanehalkı İşgücü Anketleri ise bize 12-14 ve daha yukarı yaş gruplarında şu bilgileri vermektedir: İşgücüne katılan toplam %39.8 çalışandan, %15.8’i kadın, %64.3’ü erkektir. Kadın çalışanların en çok %27.6 oranı ile 20-24 yaşlarında işgücüne katıldığını görüyoruz. Bu oran 20-24 yaşlarında, erkeklerde %71.5’tir. Kadınlar 20-24 yaşları arasında en yüksek seviyede işgücüne katılırken, erkekler, %97.8 oranı ile en çok 30-34 yaşlarında katılmaktadır. Kadınlarda işgücüne katılma oranı 35-39 yaşlarından sonra sürekli bir düşüş göstermektedir.

¹¹ A.g.m., s.329.

Tablo 2.4
Kentsel Toplam İşgücü İçinde Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkeklerin Oranı

Yaş Grubu	Çalışanların Sayısı (Bin)	İşgücüne Katılma Oranı (%)	Toplam İçinde Oranı (%)	
			Kadın	Erkek
12-14	98	4.5	2.4	6.5
15-19	1 045	27.05	15.7	27.0
20-24	1 327	47.5	27.6	71.5
25-29	1 594	57.2	23.1	94.7
30-34	1 567	58.0	23.3	97.8
35-39	1 723	59.5	21.6	97.5
40-44	1 352	56.0	17.5	93.1
45-49	988	47.2	11.3	79.9
50-54	618	37.5	10.1	63.6
55-59	329	27.1	4.7	47.2
60-64	227	20.5	6.0	35.1
65+	188	9.0	2.2	16.3
Toplam	11 055	39.8	15.8	64.3

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, 1999, s. 97.

Türkiye genelinde kadınların toplam işgücü içindeki oranını 1989-1999 yılları arasında incelediğimizde durumun pek fazla değişiklik göstermediğini görmekteyiz. Ancak 1989 yılında, kentsel işgücüne katılan toplam nüfusun %16.4'ü kadın, erkek işgücünün ise, yine aynı yıl %71.8 olduğunu görüyoruz. Bu oran; kadınlarda %0.6'lık bir düşüş gösterirken, erkeklerde %7.5 oranında olmuştur. Kız çocuklarının daha yüksek eğitim seviyesine ulaşması, dolayısıyla kadınların eğitim sürelerinin uzaması, işgücü içine kadınların daha geç girmesine neden olmuştur.¹²

Tablo 2.5
İşgücüne Katılan Toplam Nüfus İçinde, Yaş İtibariyle Kadın İşgücü ve Erkek İşgücü Oranları, 1989-1999

Yıl	12 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücüne Katılma Oranı (%)	Kadın	Erkek
1989	38 409	54.6	34.4	75.2
1990	39 583	54.5	34.0	75.3
1991	40 709	52.2	32.3	72.4
1992	41 810	51.9	31.7	72.4
1993	42 988	50.3	30.6	70.3
1994	43 951	50.4	29.0	72.0
1995	45 085	50.8	30.7	71.2
1996	46 135	49.9	29.4	70.6
1997	47 195	47.4	25.2	69.9
1998	48 232	48.5	27.9	69.5
1999	48 839	48.7	29.7	68.3

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, 1999, s.10

Genel olarak Türkiye’de kadınların toplam işgücü içindeki oranı 1989-1999 yılları arasında şöyle bir değişiklik göstermektedir. Toplam işgücüne katılma oranı en yüksek 1989 yılında %55.3 olarak gerçekleşmiş; kadınların oranı aynı yıl için %35.1, erkeklerin oranı ise %75.7 olmuştur. Bu yıllar arasında kadın işgücü oranında en fazla düşüş %25.2 oranıyla 1997 yılında olmuştur. Aynı yıl erkeklerde bu oran, %69.0’dur (Tablo 2.5).

Türkiye genelinde, toplam işgücüne katılma oranı %65.1 ile 40-44 yaşlarında olmaktadır. Kadınlarda en yüksek işgücüne katılma oranı %39.6 ile 20-24 yaşlarında, erkeklerde ise bu oran, %97.3 ile 35-39 yaşlarında olmaktadır.

1999 Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre 12-24 yaşları arasındaki hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılma oranı %29.3, evli kadınların %25.9, boşanan

¹² DİE, Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları, Ankara, 1999, s. 97.

kadınların %45.5 ve eşi ölen kadınların %25.9'dur. Bu oran erkeklerde ise, hiç evlenmemiş erkeklerde %43.6, evli erkeklerde %94.0, boşanmış erkeklerde %100.0 dir. Eşi ölen kadınlarda %25.9'luk bir oran işgücüne katılırken, eşi ölen erkeklerde bu oran için bir bilgi verilmemiştir.

2. Sektörlere Göre Kadın Çalışanlar

Ücretli kadın işçilerin tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasındaki dağılımında toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller (%8), ulaştırma, haberleşme ve depolama (%3), mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri (%8.5) ve toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetlerden (%38) oluşan toplam hizmet sektörü %57.5 ile önde gelmektedir. Dört alt sektörden oluşan sanayi sektöründe ise, kadınlar ağırlıklı olarak imalat sanayiinde istihdam edilmektedir (%31.59). Madencilik ve taş ocakçılığı, elektrik gaz ve su, inşaat ve bayındırlık işlerinde kadın işçilerin çok az sayıda olduğu gözlemlenmektedir (%3). Kadınların tarım sektöründe devamlı işçi olarak çalışmaları da ihmal edilebilir orandadır (%0.8). Ancak geçici işçilerle bu oran %9'u bulmaktadır¹³

Kadın işçilerin sektörlerdeki toplam işçi sayısına oranı, tarımda %38, imalat sanayiinde %20, hizmet sektöründe %21'dir. Madencilik sektöründe %0.6, İnşaat sektöründe %0.6, elektrik, gaz ve su işlerinde ise %2'dir. Yasal koruma ve diğer sosyal nedenler kadın işgücünün bu sektörlerde erkek işgücünden ayrışmasına neden olmuştur. Haberleşme, ulaştırma ve depolamada bu ayrışma %10, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller gibi hizmet alanlarında ise bu ayrışma %13.6 olarak daha yoğun kendini göstermektedir. Buna göre hizmetlerde %21, imalat sanayiinde ise %20'dir. Bununla birlikte ücretli kadın işçilerin toplam işgücü içinde erkek işgücünden ayrışma oranı %18.3'dür.

¹³ TİSK, a.g.m., s.329.

İmalat sanayiinde kadın işgücünün dağılımında, dokuma, hazır giyim %67 ile, gıda ve tütün %13.5 oranı ile ağırlık taşıyan işkollarıdır. Bu durum Türkiye’de imalat sanayiinin tarihsel bir özelliği olarak yorumlanmaktadır.¹⁴

Genel olarak Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 1990’lı yıllarda azalma göstermiştir. Bunun başlıca nedenlerini, iç göç ve kentleşme nedeniyle tarımsal faaliyetlerin azalması ve okullaşma oranının artması şeklinde açıklayabilmek mümkündür. Tarım sektöründen kopan kadın emeği, kent işgücü içinde tarım dışı sektörlerde, nitelik ve beceri açısından yeterli donanımına sahip olmadığı için yer bulamamıştır.

Tablo 2.5’te görüldüğü gibi; 1970 yılında tarım sektöründe kadın emeğinin oranı %89.4 iken, bu oran 1990 yılında %82’ye, 1996 yılında ise %74.8’e düşmüştür. Kentleşmeye bağlı olarak kadının tarımdaki oranı 1990’lı yıllarda erkeklere göre daha büyük bir azalış göstermiştir. Tarımdan kopan kadın emeği 1980’li ve 1990’lı yıllarda erkeklere oranla sanayideki payını daha fazla artırmıştır. Bununla birlikte 1990’lı yıllar, kadın emeğinin erkek emeğine oranla hizmet sektöründeki oranını artırdığı yıllar olma özelliğini de taşımaktadır (Tablo 2.6).

Tablodan da görüldüğü gibi, kadın işgücü oranı hizmetler sektöründe %25.76’lık bir değerle, 1996 yılı verilerine göre, yaklaşık %10’luk bir artış göstermiştir.

1999 Hanehalkı işgücü Anketi’ne göre ücretli kadın emeğinin alt sektörler dağılımında; toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller (%10.4), ulaştırma, haberleşme ve depolama (% 3.7), mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri (%28), toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerden (%24.3) oluşan toplam hizmet sektörü %65.21 ile ilk sırayı almaktadır. Sanayi sektöründe ise, kadınlar ağırlıklı olarak imalat sanayiinde istihdam edilmektedirler (%20.4). İmalat sanayiinde kadın emeğinin dağılımında ilk sırayı

¹⁴ TİSK, a.g.m., ss.329-330.

dokuma ve hazır giyim almakta, onu gıda, içki ve tütün işkolları izlemektedir. Bu sektörler, ihracata yönelik tüketim malları üreten sektör olma özelliğini taşımaktadırlar.

Tablo 2.6
İstihdamın Cinsiyete Göre Sektörlere Oranı (%) 12 + Yaş

Yıllar	Tarım			Sanayi			Hizmet		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K
1970	67.66	54.05	89.46	9.35	12.02	5.07	22.99	33.93	5.47
1980	59.94	44.03	87.31	11.55	15.66	4.50	28.48	40.30	8.19
1990	51.88	37.72	82.07	12.79	16.19	6.75	33.53	46.09	11.18
1996	45.91	36.08	74.80	15.56	18.64	8.33	38.51	47.87	16.38
1999*	45.78	33.80	72.21	15.09	17.67	9.40	39.12	48.52	25.76

(*) DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, 1999, s.44.

Kaynak: Mete Çetik, Yüksel Akkaya, Türkiye’de Endüstri İlişkileri, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1999, s.78.

Kadın işgücü tarım sektöründe 1996 verilerine göre sadece yaklaşık %3 oranında bir düşüşle, % 72.21 oranında istihdam edilmektedir. Genel olarak hizmet sektöründe kadın çalışanların oranı artış göstermektedir.

Genel olarak kadın emeğinin tarım sektöründeki payı düşüş göstermektedir. 1970 yılında %89, 46 iken, bu oran 1999 yılında %72.21’ e düşmüştür. Kentleşme olgusuna bağlı olarak kadının tarımdaki payı 1990’lı yıllarda erkeklere oranla daha büyük bir azalış göstermiştir. Tarımdan çekilen kadın emeği 1980’li ve 1990’ lı yıllar boyunca erkeklere oranla sanayideki payını daha fazla artırmıştır. Bununla birlikte 1990’lı yıllar kadın emeğinin hizmet sektöründeki payını erkeklere göre daha fazla artırdığı olma özelliğini taşımaktadır.

3. Meslek Gruplarına Göre Kadın Çalışanlar

Erkek işçilerle kıyaslandığında, kadın işçilerin, eğitimlerini kullanabildikleri, statüsü nispeten yüksek beden gücü gerektirmeyen ve çalışma koşulları daha iyi

işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Ancak bu durum aynı zamanda kadınların, karar almayı gerektirecek işlerde, erkeklerle eşit oranda bulunduklarını göstermemektedir.

Kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe ilmi ve teknik alanlardaki istihdamı daha çok artmıştır. Bu alanda çalışan kadın oranı 1990 verilerine göre %5.7 iken, 1999 yılında %7.0 olmuştur. Kadınlar daha çok kamu kesiminde çalışmak arzusundadırlar. Daha çok idari personel olarak çalışan kadınların istihdam oranı yıllar itibarıyla artış göstermektedir. 1990 yılında %4.9 olan bu oran, 1990'lı yılların sonlarına gelindiğinde % 5.9 olmuştur (Tablo 2.7).

Tablo 2.7
Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı (%)
(12 ve daha yukarı yaşlar)

	1990		1995		1999	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
İlmi ve tek. elm.,ser. Mes. Sah. vb.çalş.	5.7	7.7	6.1	5.5	7.0	5.6
Müşeb.ler,direktörler ve üst kad.yöneticiler	0.3	3.4	0.8	3.0	0.6	2.9
İdari Personel vb. çalışanlar	4.9	4.8	5.5	4.5	5.9	4.6
Tic. ve satış personeli	1.6	10.6	2.6	11.4	2.8	12.4
Hiz. İşlerinde çalışanlar	2.5	10.3	3.0	9.2	3.8	10.4
Tarımda çalışanlar	77.1	33.1	75.1	36.1	72.1	33.7
Tar.-dışı üretimde çal.,ulaştırma mak.kul.	7.9	32.1	6.9	30.4	7.1	29.3

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, 1999, ss.44-45.

4. Ücret Dağılımına Göre Kadın Çalışanlar

Kadın işçilerin ortalama ücret gelirleri ile erkek işçilerin ortalama ücretleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye’de ücret istatistiklerinin kapsamlı ve

güvenilir ve karşılaştırılabilir nitelikte olmaması bu farkın doğru tespitini engellemektedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun erkek ve kadın sigortalıların prime esas ortalama günlük kazançlarına ilişkin olarak yayınladığı istatistikler ücretli kadın işçilerin %30'nu, erkek işçilerin %61'ni kapsamaktadır. Bu durumda Sosyal Sigortalar Kurumu'nun verileri Türkiye genelini kapsamamaktadır.¹⁵

1994 SSK İstatistik Yıllığı'nda, kadın ve erkek sigortalılar arasında önemli bir fark olmadığı gözlenmektedir. Ancak bu istatistiklerin hem Türkiye genelini yansıtmadığı, hem de verilerin hazırlanma yönteminin güvenilir ve karşılaştırılabilir olmadığı, bu yüzden de kadın işçi ve erkek işçilerin ücretleri arasındaki farkın fazla olduğu kabul edilmektedir.

Bununla birlikte tüm dünyada çalışan kadınlarla çalışan erkeklerin ücretleri arasında, kadın aleyhine farklılıklar bulunmaktadır. OECD ülkelerinde ve Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde kadın ve erkek çalışanlar arasında %20-40 oranında farklılıklar bulunmaktadır.¹⁶

Tüm bunların yanında çalışma ilişkilerinin ve çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, de eşit değerdeki işe eşit ücretin alınması ilkesine engel olan bir nedendir. Bunun anlamı şudur; kısmi süreli çalışanların çoğunluğu kadındır ve kısmi süreli çalışanların ücretleri, tam gün çalışanlardan daha düşüktür.

Kadın çalışanların ailevi nedenlerle mesai gibi çalışma süresini uzatarak daha fazla ücret hak etme olanaklarına sahip olamaması da söz konusu olmaktadır. Kadınların Cinsel ayırım gibi nedenlerle üst düzey konuma gelememesi de ilave ücret, prim gibi olanaklardan yararlanmasını engellemektedir.

¹⁵ TÜRK-İŞ, a.g.e., s. 333.

¹⁶ A.e.

5. Resmi Olmayan (Enformel) Sektörde Kadın Çalışanlar

Enformel diğer bir deyişle resmi olmayan sektörün; resmi iş yerlerinde, resmi bir kuruluşa kayıtlı olmayan işyerlerinde ya da yerleşik olmayan iktisadi birimlerde çalışanları kapsadığı kabul edilmektedir.

Türkiye’de tarım işçileri, ev işçilerinin, ev hizmetleri, bazı küçük işyerleri, düzenleyici ve koruyucu mevzuatın dışında tutulmaktadır.

Ev işçisi kadınlar iş yasaları kapsamında bulunmamaktadırlar. Sosyal güvenceden yoksun bırakılmaktadırlar. Bu nedenle ücretleri düşük, çalışma koşulları ise ağırdır.

Bununla birlikte, aile bütçesine destek olmak amacıyla ve daha çok belli bir mesleğe sahip olamayan kadınlar enformel sektörde çalışmak zorunda kalmakta ve emekleri sömürülmektedir. Örgütlerin rekabetçi piyasa koşulları içinde, ihracata önem vermesi ve bunun hükümetlerce de desteklenmesi, kadın emeğinin bu sektörde ucuz emek olarak kullanılması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de enformel sektör, kırdan kente göç olgusunun bir sonucudur. Enformel sektör, şehirlerde işgücü fazlasını içinde barındıran bir sektördür.

Enfomel sektörün en yoğun olduğu alanlar arasında, inşaat, altın ve döviz sektörü, beslenme, barınma ve eğlence sektörü, özel ulaştırma sektörü, küçük esnaf yanında çalışanlar ve evlerde özel imalat işi yapılan alanlar gelmektedir.

Tüm bunlardan çıkan sonuç ise, kadınların formel sektörde, işsizlik, eksik istihdam ve mesleki ayrımla karşılaşmamak için enformel sektörde çalışmak zorunda kalmalarıdır. Enformel sektör temelde, giyecek üretimi ve yiyecek işlemeyle ilgili küçük ve mikro ölçekli işletmelerle ev işleri hizmetlerini içermektedir. Bu tür

işletmelerin daha çok sınırlı sermayeli, düşük teknoloji ve küçük getirili işle oldukları görülmektedir.¹⁷

6. Sendikal Açıdan Kadın Çalışanlar

Türkiye’de işçi statüsünde çalışanların sendika üyeliklerine ilişkin verileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınlamaktadır. Memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanların sendika üyeliklerine ait veriler bulunmamaktadır.

Kadınların sendikal örgütlenmesindeki yapısal engellerin ilki, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere oranla düşük olmasıdır. Türkiye’de bu büyük bir engeldir. İkinci engel, kadının ücretli istihdama katılımının düşük olmasıdır. Çünkü kadınlar genellikle enformel sektör içinde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra kadınlar, daha çok kamu sektöründe istihdam edilmek istemektedirler. Kamu’da memur olarak çalışanların sendikal örgütlenmeler içinde bulunmasına karşılık kamu sendikacılığının toplu sözleşme hakkının bulunmaması, sendikanın baskı unsuru olma özelliğini kaldırmaktadır. Buna karşılık Kamu İktisadi Teşebbüsleri’nde istihdam edilenlerin sendikal örgütlenme ve toplu sözleşmesi yapma hakları istidam edildikleri statüye göre değişmektedir.

Geçmiş yıllarda KİT’lerde örgütlenme oranı yüksek iken, 1980’li yılların ilk yarısından itibaren “sözleşmeli personel” statüsü kuruldu. Sözleşmeli personele sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı tanınmamıştır. Sözleşmeli personelin hakları kısıtlı tutulmuştur. KİT’lerde “işçi” statüsünde istihdam edilenler hem sendikal örgütlenme hakkından hem toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarından yararlanabilmektedirler. Buna karşılık 233 sayılı K.H.K. ile ihdas edilen “Sözleşmeli Personel” statüsünde istihdam edilenler örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından yoksun olarak çalışmaktadırlar. Daha önce de işçi-memur ayırımı sorunu yaşanıyordu ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi sayısını azaltmak için

¹⁷ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*, Ankara, 1999, ss. 19-21.

işçileri memur statüsüne geçiriyorlardı. 1980'li yıllarda bu soruna bir de sözleşmeli personel sorunu eklendi. Sadece örgütlenmeleri ve toplu sözleşmeden yararlanmaları yasaklanmadı, aynı zamanda sözleşmeli personelin kıdem tazminatı hakkı da kısıtlandı (iş sonu tazminatı) haline getirildi. İşçilerin kıdem tazminatı oranı $\frac{1}{4}$ ' üne indirildi.

Bir diğer neden ise, kadının ekonomik sektörlerde ayrışmasıdır.¹⁸ Çünkü kadın istihdama ücretli olarak katıldığı zaman da, düşük ve orta ölçekli işletmelerin ve sendikalaşmanın zor olduğu hizmet sektöründe çalıştırılmaktadır. Hizmet sektörü düzensiz bir çalışma sektörüdür. Enformel sektörde sendikalaşma oranı çok az, ya da hiç yoktur. Kadınlar daha çok bu sektörlerde istihdam edildiklerinden sendikal örgütlenme içine girmesi de mümkün olmamaktadır.

Tablo 2.8
Kamu Ve Özel İşyerlerinde Cinsiyet Ayrımına Göre İşçi Ve Sendikalı Üye Sayıları (Ocak 1999)

Cinsiyet	Sektör	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Erkek	Kamu	8884.916	1.094.629	123.70 (*)
	Özel	2.929.069	1.517.997	51.83
	Toplam	3.813.985	2.612.626	68.50
Kadın	Kamu	79.745	93.227	116.91 (*)
	Özel	456.286	282.122	61.83
	Toplam	536.031	375.349	70.02
Toplam	Kamu	964.661	1.187.856	123.14 (*)
	Özel	3.385.355	1.800.119	53.17
	Toplam	4.350.016	2.987.975	68.69

(*) 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. Maddesinde; sendika üyesi işçinin işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin etkilenmeyeceği, 25. Maddede ise; üyelikten çekilen işçinin sendika üyeliğinin 1 ay daha devam edeceği belirtildiğinden; işten ayrılanların sendika üyelikleri sona ermekte, bu nedenle de sendikalı işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

Kaynak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, Çalışma Genel Müdürlüğü, No, 24, Haziran 1999, s.116.

¹⁸ Demokratik Kadın Örgütlenmesi Gündemi ve Sorunları, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt, XXX, Sayı, 197, y.y., s. 28.

Tüm bu engellerin dışında kültürel faktörler de, kadınların sendikal örgütler içine girmesine ve sendika yönetimine ulaşmasına engel oluşturmaktadır. Kadının sendikal faaliyetler içinde aktif hale gelmesi ailesi, çevresi tarafından olumlu karşılanmamaktadır.

Sendikaların Türkiye’de erkek egemen bir yapı içinde olması da kadınların, bu örgütler içine girmesini ve faaliyetlerine katılmasını engellemektedir. Aşağıdaki tabloda kamu ve özel işyerlerinde cinsiyet ayrımına göre işçi ve sendikalı üye sayıları verilmektedir (Tablo 2.8).

Türkiye’de toplam sendikalaşma oranı %68.69’dur. Bunların %123.14’ü kamu sektöründe, %53.17’si özel sektördedir. Toplam %68.50 oranında sendikalaşan erkek çalışanların kamu sektöründeki sendikalaşma oranı %123.70’dir. Özel sektördeki sendikalaşma oranı ise %51.83 oranındadır. Kadın çalışanların toplam sendikalaşma oranı %70.02’dir. Kamuda sendikalaşma oranı %116.91 olurken, özel sektördeki sendikalaşma oranı %61.83’tür.

Üçüncü Bölüm

KADININ YÖNETİM KADROLARINDA İSTİHDAMI

A. Yönetim Kadroları Kavramı ve Dünyada Kadın İstihdamının Durumu

1. Yönetim Kadrosu Kavramı

Yönetim kavramı geleneksel anlamda planlama, tahmin etme, örgütleme, koordinasyon, yürütme ve kontrol işlevlerini kapsayan geniş bir perspektifle kullanılmıştır. Bunun ışığında yönetici bu geniş içerikli faaliyetler dizisini yürüten kişi olarak örgüt içinde önemli bir gücün sahibi olmuştur. Yönetim kavramı aynı zamanda kontrol kavramını da beraberinde getirmektedir. Yaşanan teknolojik ve diğer sosyo-ekonomik şartların değişimi ile birlikte yönetim kavramında ve kontrol fonksiyonunun uygulanmasında farklılıklar ortaya çıkmıştır.¹

Günümüzde yönetim teorisinde bir ikilem söz konusu olmuştur. Yönetim teorisi bilimsel yönetim kavramıyla başladı. Kısaca, bilimsel yönetim işçilerin kendilerinden beklenen işi üretmeleri için, işçilere nezaret etmek ve onları denetlemek gerektiğini; nezaret edilmezse işçilerin beklenen üretimi gerçekleştiremeyeceğini söylemektedir. Yönetim sistemleri geliştikçe, bilimsel yönetimin yerini daha ilerici bir özen ve güven felsefesi almıştır. Bu felsefeye göre, çalışanlar bir organizasyonun en değerli varlığıdır ve bilimsel teorinin aksine, işçiler çalışmaktan hoşlanırlar. Ayrıca yaptıkları işten kişisel tatmin almaktadırlar.

Günümüzde yönetim teorileri kısaca X Teorisi, Y Teorisi ve Z Teorisi olarak açıklanmıştır. X Teorisi bilimsel yönetim olarak adlandırılmaktadır. Otokratik ve çalışan bireyi kötüler niteliktedir. Temeli ise insanların çalışmaktan hoşlanmadığı ve

¹ Numan Kurtulmuş, *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İstanbul, İz yayıncılık, 1996, s. 157.

kadınların üst yönetim kadrolarında yer alması için yeterli olacak mıdır? Sorusu halen tartışma konusudur.

2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı

Kadınlar daha çok personel ve çalışma ilişkileri departmanlarında çalışmaktadırlar; bu bölümler organizasyon içinde, finans gibi bölümlere oranla daha az yükselip üst yönetici olma şansını vermektedir.

Kadın çalışanlar genel olarak, daha çok orta kademe yöneticiliğe kadar yükselebilmekte, tepe yöneticisi konumuna aile şirketleri dışındaki organizasyonlarda yükselme şansları erkeklere oranla çok düşüktür: ILO'nun 1997 yılında hazırladığı raporuna göre Kolombiya, Filipinler, Uruguay ve Venezuela gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın yöneticilerin oranı pek çok sanayileşmiş ülkedeki orandan daha yüksektir.

Tayland'da 1974'de kadın yöneticilerin oranı %8 iken 1990'da kadın bu oran % 19' a yükselmiştir. Singapur'da bu oran 1992 'de % 22 iken 1996'da % 27'ye çıkmıştır. Kolombiya'da da 1980'de % 14 olan oran 1990'da % 27'ye 1996'da ise %37'ye yükselmiştir. Şili'de 1980'de kadınların yöneticiler arasındaki payı % 20 iken 1995'de bu oran % 27'ye çıkmıştır⁵.

Yönetim kademesindeki kadınların oranı ikiye katlanmış hatta bazı gelişmekte olan ülkelerde 3 katına çıkmış olsa dahi ortaya çıkan rakamlar genel olarak düşük kalmaktadır. Örneğin 1970'te Tunus'ta yöneticilerin %3'ü kadın iken 1990'da bu oran %9'a çıkmıştır. Nijerya'da ise 1986'da kadın yöneticilerin oranı %3 iken 1991'de bu oran %8'e çıkmıştır. Malezya'da 1986'da %3 iken 1995'te %10 olmuştur.

⁴ A.e.

⁵ ILO, "Women's Progress in Workforce Improving Worldwide, But Occupational Segregation Still Rife, "Glass Ceiling" Separates Women From Top Jobs", 11 Aralık 1997, pp.2-3.

2 Nisan 2001 (Erişim tarihi) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1997/35.htm>

Bazı ülkelerde yönetim kademesindeki kadın oranlarında çok ufak değişimler kaydedilmiştir. 1987’de Bahreyn’de kadınların yönetim ve idari kadrolardaki oranı %5 iken bu oran 7 yıl içinde (1994’te) sadece %1 oranında artmıştır. Benzer şekilde 1989 – 1994 yılları arasında Pakistan’da kadınların yönetimdeki oranları %3’ten %4’e çıkmıştır. Arjantin’de, 1995 yılı ölçümlerine göre, sanayi işletmelerindeki yönetim kadrolarının %5’i ve hizmet ve inşaat sektörlerindekilerin ise %6’sı kadınlardan oluşmaktadır.⁶

3. Gelişmiş Ülkelerde Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı

ILO’nun 1997 yılında hazırladığı “Cam tavanı kırmak: Yönetimde Kadın” adlı raporuna göre; kadınların eğitim düzeylerinin ve işgücüne katılma oranlarının dünya genelinde hızlı bir şekilde atmasına rağmen pek çok kadın işyerinde mesleğe özgü ayrımcılık ve “cam tavan” olarak adlandırılan ve kadınları üst düzey yönetim kadrolarından ayıran olgu ile karşı karşıya kalmaktadır.

ABD’de 1970’lerde kullanılmaya başlanan “cam tavan” kavramı, kadınların üst düzey yönetim kademelerine yükselmelerini önleyen davranışsal ve örgütsel önyargılar tarafından oluşturulan, gözle görülmeyen, suni bariyerleri ifade etmektedir.

Bu rapora göre; kadınların idari ve yönetim kadrolarında yer alması ile ilgili önemli gelişmeler kaydedilmiş olsa dahi, dünya genelinde, pek çok kadın yönetici, üst düzey yönetim kadrolarına yükselme hususunda hem kamu hem özel sektörde ve hatta siyasi hayatta dahi birçok engelle karşılaşmaktadır. İşletmelerdeki üst düzey pozisyonlarda çalışanların sadece % 2 veya %3’ü kadın olup bu tür üst düzey pozisyonlarda görev alabilseler dahi her zaman erkeklere nazaran daha düşük bir ücretle çalışmaktadırlar.

⁶ A.m., pp.2-5.

Raporda ayrıca dünya genelinde çalışanların yarısından fazlasının cinsiyete dayandırılmış işlerde yani “erkek işi” veya “kadın işi” olarak adlandırılan işlerde çalıştıkları belirtilmiştir. Buna göre dünya genelinde yöneticilik mesleği “erkek işi” olarak değerlendirilmektedir.

Örneğin kadın çalışanlar ile erkek çalışanların denk niteliklere sahip olduğu ABD’de kadınlar yöneticilerin %46’sını oluşturmaktadırlar. Kanada’da ise kadınların oranı tüm yöneticiler için %42’dir. Bununla birlikte 1996’da Fortune 500 araştırması, en üst düzey yönetim kademelerinin sadece % 2.4’nün ve en yüksek ücretli memur ve müdürlerin ise %1.9’unun kadınlardan oluştuğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan ABD’de kadın yöneticilerin haftalık kazanç medyanı 1995’de erkek yöneticilerininkinin sadece %68’i idi.

Japonya’da işletmelerin (küçük ve orta ölçekler dahil) kadın müdürlerinin oranı 1970’den itibaren %9’dan %13’e çıkmıştır. Hükümet tarafından yapılan bir ankete göre kadınların profesyonel ve teknoloji bazlı mesleklerdeki payı 1950’lerde hemen hemen %31 iken bu oran 1990’da %42’ye yükselmiştir. Bununla birlikte, büyük işletmelerde üst düzey yönetici olarak çalışan kadınların oranı bahsi geçen dönemde sadece %1’lik bir artışla % 1’den %2’ye çıkmıştır.

Brezilya’da 1991 yılında yapılan bir araştırmada en üst düzey yöneticilerin sadece %3’nün kadın olduğu ve en büyük 40 kamu işletmesinde bu oranın %1’den daha az olduğu belirtilmiştir. Yapılan diğer bir araştırmada ise kadın yöneticilerin erkek yöneticilere nazaran yaklaşık %50 daha az ücret aldıkları tespit edilmiştir.

Avrupa’da da buna benzer bir durum mevcuttur. İngiltere’de 1996 yılında 300 işletme arasında yapılan bir araştırmada yönetim kurulu üyelerinin sadece %3’nün kadın olduğu saptanmıştır. 100 işletme içinde yapılan diğer bir araştırmaya göre müdürlerin sadece %4’ü, üst düzey yöneticilerin ise %2’si kadındır. Diğer taraftan kadın yöneticilerin haftalık ücretleri erkek yöneticilerin haftalık ücretlerinin %1’idir yani, erkek 100 TL alıyorsa kadın çalışan 71 TL almaktadır. Bununla birlikte ILO raporuna göre; bu oran %83’e yaklaşmaktadır.

Almanya’da 1995 yılında yapılan bir araştırmada ise üst düzey yönetim kadrolarında ve yönetim kurullarında kadın çalışanların oranı %1-3 arasında değişmektedir. Bu oran uzman ve orta kademe yöneticiler arasında ise %6-12 arasında değişmektedir.

Fransa’da 1990’da büyük şirketlerdeki kadın yönetici oranı diğer ülkelerle kıyaslanırsa %13 gibi yüksek bir orana ulaşmakla birlikte 1982 ‘deki orandan (%15) daha düşük çıkmaktadır. Benzer bir azalma küçük ve orta ölçekli işletmelerde de gerçekleşmiştir. Bu dönemde finans, işletmecilik ve ticaret sektörlerinde uzman yönetici kademelerinde çalışan kadınların oranında sadece %2’lik bir artış yaşanarak çalışan kadın oranı %4’den %6’e çıkmıştır.

Yakın zamanlarda bazı ülkelerde kadın yöneticiler açısından olumlu gelişmeler gözlemlenmiştir. Danimarka’da, örneğin, 1970’lerdeki kadınların uzman yönetici kadrolarına katılma oranı %10 iken 1990’da bu oran % 18’e yükselmiştir. Kanada’da ise hemen hemen aynı dönemlerde, uzman yönetici pozisyonundaki kadınların oranı %4’den yaklaşık olarak %21’e yükselmiştir. Avusturya ve Finlandiya’da da uzman yönetici pozisyonundaki kadınların oranı %11 olup giderek artmaktadır.

Meksika’da, kamu ve özel sektördeki yönetim kadrolarında çalışan kadınların payı 1980-1990 yılları arasında %16’dan %19’a çıkmıştır. Macaristan’da aynı dönemde bu oran %16’dan %25’e çıkmıştır.⁷

Aşağıdaki tabloda bazı ülkelerde toplam istihdam içinde, idari ve yönetim kadrolarındaki kadın yöneticilerin oranı verilmektedir (Tablo 3.1).

Tabloda da görüldüğü gibi Finlandiya’da toplam istihdam içinde %47 oranı ile bulunan kadın çalışanlardan %25’i idari ve yönetim kadrolarındadır. Filipinler’de %37’si kadın olan çalışanların %30’u idari ve yönetim kadrolarında istihdam

⁷ A.m., pp. 1-6.

edilmektedir. Japonya’da %41 oranında istihdam edilen kadınların sadece %9’u idari ve yönetim kadrolarında çalışmaktadır.

Tablo 3.1
İdari ve Yönetim Kadrosunda İstihdam Edilen Kadınların Ülkelere Göre Dağılımı (1994-1995)

Ülkeler	İdari ve Yönetim Kadrolarındaki Kadın Oranı (%)	Toplam İstihdamda Kadın Oranı (%)
Avustralya(*) ¹	43	42
Avusturya	22	43
Chile	20	32
Kosta Rika	23	30
Ekvator	28	38
Kıbrıs	12	20
Finlandiya	25	47
İsrail	19	42
Japonya	9	41
Malezya	19	34
Meksika	20	32
Norveç	32	46
Paraguay	23	41
Filipinler	33	37
Sri Lanka	17	48
İsveç	28	40
Türkiye	10	30
İngiltere (*)	33	45
ABD	43	46
Uruguay	28	41
Venezuela	23	33

(*) 1993 yılı verilerine göre

Kaynak: ILO, “Women’s Progress in Workforce Improving Worldwide, But Occupational Segregation Still Rife, “Glass Ceiling” Separetes Women From Top Jobs”. 11 Aralık 1997, p.6., 2 Nisan 2001 (Erişim tarihi) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1997/35.htm>

Avustralya’da toplam istihdam içinde kadın çalışanların oranı %42’dir. Bununla birlikte İdari ve yönetim kadrolarındaki kadınların oranı ise %43’tür.

ABD Çalışma Dairesi Kadın Bürosu’nun Ocak 1987’de yayınladığı bir belge, işyerinin ve kadının değişen görüntüsüne işaret etmektedir. Bu değişimin anlatıldığı olgulardan özellikle şu sonuçlar önemlidir.⁸

⁸ Palmer, Hyman, a.g.e., s.12-13.

Geleneksel kadın mesleklerinde işgücünün büyük bölümünü halen kadınlar oluşturmaktadır. 1985'te büro işleri içinde bütün yönetim desteğinin %80'i kadınlardan meydana geliyordu; buna karşılık üretimdeki, el işlerindeki ve bakımdaki kadınların oranı ancak %8'di. Kişisel hizmetlerde, perakende satış işlerinde işçilerin %69'u kadındı; yönetici, idareci ve müdürlerde ise kadınların oranı %36'ydı.

Kadınların ücretli bir işte çalışma istekleri eğitim düzeyleri yükseldikçe artmaktadır. 1985'te, 25-64 yaş arasındaki, dört ya da beş yıl yüksek öğrenim görmüş kadınların %75'i işgücüne katılırken, lise öğrenimi görmüş kadınların ise ancak %44'ü çalışmaktadır.

Kadınlar çalışma hayatına girdikten yıllar sonra bile düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte, yıl boyu çalışan lise mezunu bir kadının ortalama yıllık geliri 1984'te 14 bin 569 dolarken, sekiz yıl (lise eğitimi almamış) erkeklerin ortalama yıllık geliri 14 bin 624 dolardır. Dolayısıyla ücret konusunda kadın-erkek ayrımı sürmektedir.

Küçük İşletmeler Dairesi'nin 1985 tarihli bir araştırması, girişimci olan kadınların sayısının arttığını belirtmektedir. ABD'de kadınların sahip olduğu işletmelerin sayısı 1977'de 1.9 milyon iken, 1982'de 2.6 milyona çıkmıştır.

Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketlerin başarıları için temel bir gereklilik olmuştur. Bununla birlikte ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse bile, kadının geleneksel rolünün çocuk ve ailesi ile sınırlı sayıldığı, iş yaşamında üst kademelere ulaşmasında engellerle karşılaştığı, diğer bir ifadeyle kariyer ilerlemelerinden erkeklere oranla daha az yararlandıkları bir gerçek olarak kabul edilmektedir. Buna göre kadından mesleki başarı ve kariyeri, anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesinden sonra ikinci planda beklenen bir rol olarak kalmaktadır.

Kadın çalışanlar ve yöneticiler, daha çok hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, emlakçılık ve toptan ya da perakende satış işlemlerinde erkeklere göre daha fazla çalışmaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, yönetim pozisyonlarına yerleştirilmesinin risk olduğu kanısı bulunmaktadır. Ayrıca kadınlar iş güvencesi ve esnek olmayan çalışma zamanından dolayı kamu sektörünü tercih etmektedirler. Özel sektörde çalışan kadınlar ise, “kadın fonksiyonel alanı” diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan, insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ya da pazarlama alanlarında sadece orta kademe pozisyonlarda çalıştırılmaktadırlar. Bunun yanında yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler.⁹

1970’li yıllardan sonra kadınlar için de önem kazanmaya başlayan kariyer yapma olgusu ile kadınlar da yalnızca yapacakları işi değil, yönetici kadrolara ulaşabilmek için hedeflerini seçme ve kariyer gelişimlerini bu doğrultuda yönlendirme çabası içine girmişlerdir. Kadınların eğitim seviyesi yükselmeye başladığında, prestijli mesleklere yönelme oranları da artmıştır.

Tüm bu gelişmelere rağmen halen işletmeler, kadınlara yapacakları yatırımların, çocuk bakımı ve evlenme gibi olası nedenlerle geri dönmeyeceği kuşkusuyla, yatırım yapmaktan kaçınmaktadırlar.

Bununla birlikte Birleşmiş Milletler (BM) ve Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), kadınların erkelerle eşit haklara sahip olması gerektiği olgusuyla, eşitsizliği önleyici ve kadınların istihdamını geliştirici bazı önlemleri içeren sözleşmeler kabul etmiştir. Erkeklerle eşit ücret almasını sağlayan ve eşit yükselme imkanı sağlayan bu düzenlemeler ulusal düzeyde bazı yaptırımları da içermektedir. Bu konuda Avrupa Sosyal Şartı’da önemli bir yer tutmaktadır.

BM kararlarına göre, temel insan hakları çerçevesinde, kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Cinsiyete ayrımcılık kabul edilemez ve taraf devletler, kadınlar ile

⁹ Serpil Aytaç, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, 28 Nisan 1999 Kervansaray Termal Oteli/Bursa, yy., TİSK, 1999, s.30.

erkeklerin tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmalarını sağlamakla yükümlüdür. III. Bölüm, Madde 11’de Taraf Devletler, istihdam alanlarında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın- erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için bütün uygun önlemleri almak zorundadırlar. Bu karar M.11/1-c Bendinde şöyle ifade bulmuştur; “serbest olarak meslek seçmek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı”¹⁰.

M.11/1- d Bendinde ise, ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkına sahip olma durumu, ayrıca M.11/1-e bendinde ise şu karar alınmıştır: Emniyetli çalışma hakkı ve sağlığın ve bu bağlamda doğurganlığın korunması hakkı.

M.11/2’ de, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemler alacaklardır.

M.11/2-a Bendinde açıklandığı üzere; hamilelik ve analık izni sebebiyle işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,

M.11/2-b Bendinde ise, önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek konuları üzerinde BM’in Taraf Ülkeleri bağlayıcı kararları bulunmaktadır^(*).

AB’ni kuran antlaşmanın 119. maddesi ile de kadın ve erkeğe eşit iş için eşit ücret verilmesi kuralı getirilmiştir. 1974 yılında ise, sosyal politikaya ilişkin faaliyet

¹⁰ Gülören Tekinalp , Ünal Tekinalp, **Avrupa Birliği Hukuku**, İstanbul, Beta , 2.basım, Mayıs 2000, s. 642.

^(*)Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslar arası Sözleşmesi, BM Genel Kurulu’nun 18 Aralık 1979 Tarihli oturumunda 34/180 Sayılı önergeyle kabul edilmiştir. 1 Mart 1980 Tarihinde imzaya açılan ve 3 Eylül 1981 Tarihinde yürürlüğe giren bu sözleşme Türkiye’de 11.06.1985 Tarih ve 3232 Sayılı Kanunla uygun bulunmuş, Bakanlar Kurulu’nca 24.07.1985 Tarihinde 85/9722 Sayılı kararla onaylanmış ve 14 Ekim 1985 Tarih ve 18898 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

programı ile kadın-erkek eşitliği konusunda ilk hedefler belirlenmiştir. Konsey, işe girmede, iş koşullarında ve ücretlerde eşitliğin sağlanması ve ailevi yükümlülüklerin çalışma koşullarıyla çatışmaması için gerekli önlemleri almakla görevlendirilmiştir. Bunun devamında art arda çok sayıda yönerge kabul edilerek kadın-erkek eşitliği konusunda topluluk politikasının çerçevesi belirlenmiştir.¹¹

Amsterdam Antlaşması sonrasında kadın-erkek eşitliği konusunu ele alan değişik m.141'de ilgili yönergeler ve özellikle bu arada çıkan Topluluk Mahkemesi'nin kararları doğrultusunda yeniden şekillendirilmiştir. Bu madde gereğince "her üye ülke kadın ve erkeklerin eşit veya eşdeğerde iş için eşit ücret almasını temin eder"¹² cümlesi kullanılmıştır. Bununla birlikte AB içinde günümüzde kadın-erkek eşitliğinin yalnızca maddi boyutunun dikkate alınmadığı, Topluluk faaliyetlerinin sayıldığı ATA m.3'de bütün faaliyetlerin icrasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması hedefinin gözetileceği vurgulanmıştır.

ATA m.141/3 uyarınca Avrupa Konseyi, "...iş ve istihdam alanlarında, eşit ve eşdeğerde iş için eşit ücret ilkesi dahil olmak üzere, kadın ve erkeklerin eşit muamele görmesi ve fırsat eşitliğine sahip olması ilkesinin hayata geçirilmesi için gerekli önlemleri almakla görevlendirilmiştir".¹³

Bununla birlikte ATA m.141/4 ile ise, üye devletlere daha az temsil olunan cinsin işe girmesini kolaylaştırmak veya iş ilişkisi içinde uğradığı ayrımcılığı dengelemek için bazı özel kolaylıklar sağlanması veya bunların devam ettirilmesi hakkı verilmiştir. Bu tür teşvik tedbirlerinin ise eşitliği zedelemeyeceği ifade edilmektedir. Ayrıca bu maddeye ilk planda kadınların iş pazarındaki yerini düzeltmek için başvurulması gerektiği vurgulanmaktadır.

1992 yılında hamile, loğusa ve emziren kadınların iş yerinde sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili kabul edilen yönerge ile özel durumlardaki kadın

¹¹ A.e., s.642.

¹² A.e.

¹³ A.e., s.643.

Çalışanların kendileri açısından tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları, annelik izni kullanabilmeleri ve doğum öncesi ve sonrası belli sürelerle sözleşmelerinin feshedilememesi konuları ele alınmaktadır.¹⁴

B. Türkiye’de Yönetim Kadrolarında Kadın İştihadı ve Karşılaşılan Sorunları

1. Yönetim Kadrolarında Kadın İştihadı

Kadının alışma yaşamına katılımı eğitim, iş tecbesi gibi donanımlarına ve başarma isteği, çalışma azmi gibi güdülerine ya da aldığı ücret gibi dış etkilere bağlı olarak gelişmektedir. Ancak kadının konumunun erkek konumuna göre şekillendiği kabul edilmektedir. Buna göre kadının iş yaşamında yerini alması ve iş yerindeki konumu eğitimi, bilgi, beceri ve kişisel duyguları yanında toplumsal diğer öğelerle birlikte düşünülmektedir.

Toplumların değişik gelişmişlik düzeyleri yanında değişik sosyo-kültürel yapıya sahip olmaları da kadınların iş yaşamındaki rolünü belirlemektedir. Türkiye’yi bu anlamda aynı gelişmişlik düzeyine sahip diğer ülkelerden ayıran bir özellik hane halkı kadını sayısının az olmasıdır. Bu zellik kadınların hem aile içindeki hem de toplumsal konumlarını belirlemektedir. Çoğu zaman kadın iş ve geleneksel rolleri arasında tercih yapmak zorunda kalmakta ve genellikle de geleneksel rollerini ön plana çıkarmaktadır.

Bununla birlikte Türkiye’de kadınlar özellikle kentleşmiş bölgelerde ücretli statüde ekonomik hayata giderek daha geniş bir alanda katılmakta ve yönetim kadrolarında daha fazla yer almaktadır. Ancak bu katılım halen istenilen düzeye ulaşmaktan çok uzaktır. 1970’li yıllardan bu yana gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde genel olarak kadınlar idari, profesyonel ve teknik alanlarda giderek daha aktif rol oynamaya başlamıştır. Tablo 3.1’de gösterildiği üzere 1994-95 yılı ILO

¹⁴ A.e.,s.648.

Raporu'na göre Türkiye'de toplam %30 oranında istihdam edilen kadınların içinde %10'u idari ve yönetim kadrolarındadır.

Aşağıdaki tabloda 1990-1995-1999 yılları itibariyle kadın ve erkek çalışanların meslek grubuna göre dağılımı verilmektedir. Burada dikkatimizi çeken durum; yıllar itibariyle ilmi ve teknik alanda çalışan, serbest meslek sahibi olan kadınların sayısının giderek artmış olmasıdır (Tablo 3.2).

Tablo 3.2
Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı (%)
(12 ve daha yukarı yaşlar)

	1990		1995		1999	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
İlmi ve tek. elm.,serb. Mes. Sah. vb.çalş.	5.7	7.7	6.1	5.5	7.0	5.6
Müteşeb.ler,direktörler ve üst kademe yöneticiler	0.3	3.4	0.8	3.0	0.6	2.9
İdari personel vb. çalışanlar	4.9	4.8	5.5	4.5	5.9	4.6
Tic. ve satış personeli	1.6	10.6	2.6	11.4	2.8	12.4
Hiz. işlerinde çalışanlar	2.5	10.3	3.0	9.2	3.8	10.4
Tarımda çalışanlar	77.1	33.1	75.1	36.1	72.1	33.7
Tarım-dışı üretim çal.,ulaştırma mak.kul.	7.9	32.1	6.9	30.4	7.1	29.3

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara, 1999, ss. 44.

1995 yılındaki istatistiki verilere göre erkek yöneticilerin oranında bir düşüş olurken (%3.0), kadın yöneticilerde bir artış söz konusudur (%0.8). Ancak 1999 verilerine göre erkek yöneticilerdeki azalma devam ederken (%2.9), kadın yöneticilerde de azalma olmuştur (%.6).

Türkiye ILO'nun 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı'nı onaylamıştır. '

Türkiye ayrıca ILO'nun 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi ve 11 sayılı İşe Alınma ve Çalışma Koşulları Açısından Ayrım ve Gözetici Davranışlar Tavsiye Kararını onaylamıştır. Bu sözleşme ve tavsiye kararında meslek veya iş edinme fırsat eşitliğini yokedici ve bozucu etkisi olan ayrılık gözetme, ayrı tutma ve üstün tutmanın ayrım deyimini kapsadığı belirtilerek, fırsat eşitliğini zedeleyici ve ortadan kaldıracı engellerin, her türlü ayrımın yok edilmesi amacıyla gerekli politikaların oluşturulması, önlemlerin alınması gerektiği belirtilmiştir.

Türkiye gerek BM, gerek ILO gerekse AB Sosyal Konseyi'nin kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasındaki eşitsizliği ortadan kaldıracak ya da diğer ifadeyle cinsiyetler arasındaki ayrımı engelleyecek önlemleri içeren sözleşme ya da tavsiye kararlarının tümünü onaylamıştır.

T.C. Anayasası'nda da "kanun önünde herkesin eşit davranma yükümlülüğü", "adaletin sağlanması için cinsiyetlere eşit davranma yükümlülüğü" (md.55), "kamu hizmetlerine girmede eşitlik ilkesi" (md.75) gibi cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan hükümler bulunmaktadır.¹⁵

Bununla birlikte "İş Kanunu'nda (md.26/IV), ücrette cinsiyet ayrımı yasaklanmış olmasına rağmen, iş sözleşmelerini düzenleyen Borçlar Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda ücrette cinsiyet ayrımını açıkça yasaklayan hükümler bulunmamaktadır. Birlik Hukuku'nda bulunmayan fakat, İş Kanunu md.26/III'de yer alan bir önemli unsur da "eşit işte çalışan kadın ve erkek işçiler" kriteridir."¹⁶

¹⁵ Sedat Murat, *Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırılmalı Sosyal Yapısı*, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000, s. 73.

¹⁶ A.e., s.73.

Yine İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile (iş ilişkisini) sona erdirmesi" durumunda kıdem tazminatına hak kazanmış olması hükmü, kadının evlendikten sonra ailesinin baskısı ile işinden ayrılmasına neden olabileceğini göstermektedir.¹⁷ Bu yönüyle cinsel bir ayrımcılığa neden olabileceği gibi, bu durumun diğer bir yönü de; yönetim kadrosuna gelebilmek için yaklaşık 8-16 yıl çalışmış olma durumunun genel bir kabul gördüğü düşünülürse çalışan kadının yönetim kadrosuna ulaşmadan işten ayrılması söz konusu olabilmektedir.

Üniversitelerde öğretim üyesi olarak çalışanların önemli bir kısmı kadındır. Türkiye'de bu oran 1996-97 öğretim yılı yükseköğretim istatistiklerine göre şöyledir: Toplam 53.805 öğretim üyesi bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının 17.828'i kadın, 33.977'si erkektir. Kadın öğretim elemanlarının tüm öğretim elemanlarına oranı ise %33.1'dir. Ancak, akademik personelin %33.1'ini oluşturan kadınlar dekan, rektör, bölüm başkanlığı gibi yönetici kadrolarında oldukça düşük düzeyde temsil edilmektedirler.¹⁸

Üniversitelerde kadınsı ve erkeksi olarak tanımlanabilecek akademik alanlarda nitelik ve nicelik açısından farklılıklar bulunmaktadır. Batı dilleri, eczacılık, psikoloji gibi kadınsı alanlardaki üst düzey erkek akademisyen oranları %40 düzeyinde bulunurken, üst düzey kadın akademisyen oranları, Doğu dilleri ve edebiyatı, matematik, veterinerlik, ilahiyat, teknik eğitim, jeoloji ve maden, inşaat gibi erkeksi alanlarda %15 düzeyindedir.¹⁹

Kamu kesiminde çalışan kadınların eğitim düzeylerinin oldukça yüksek olmasına rağmen; 4 yıllık yüksek öğretim alan kadın memur oranı %34.55, Erkek memur oranı %65.45'tir. 5 yıllık yüksek öğrenim görmüş kadın memur oranı %35.11, erkek memur oranı %64.89'dur. 6 yıllık öğrenim görmüş kadın memur oranı %35.91, erkek memur oranı %64.9'dur.

¹⁷ A.e., s.73.

¹⁸ Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1998, s.49.

Kadınlar yöneticilik görevlerinde çok az yer almaktadırlar. Buna göre, müsteşarların %2.3'ü ve müsteşar yardımcılarının %4.95'i, genel müdürlerin %11.88'i, başkanların ise %9.7'si kadındır. Bununla birlikte kamuda yönetici olan kadınların daha çoğunlukla şef ve şube müdürlüğü gibi orta ve alt düzey yöneticilik görevlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Kadın yöneticilerin %63.48'i şef, %27.57'si şube müdürü ve %7.36'sı genel müdür yardımcısı ve daire başkanıdır.²⁰

2. Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamının Sorunları

a. Toplumsal Nitelikli Sorunlar

Kadınların üst düzey yönetimde yer almalarının ekonomik bir gereklilik haline gelmesine rağmen bu alandaki ilerlemeler oldukça yavaş olmaktadır.

Kadın ve erkek tarihsel süreçte birbirlerinin tamamlayıcısı olarak toplumu oluşturan öğeler olmuşlardır. Ancak toplumların gelişmişlik düzeyleri, siyasi ve kültürel yapılarına göre farklılıklar gösterse de, kadına toplumsal bakış hemen hemen tüm toplumlarda yakın benzerlikler göstermektedir.

Kadınların daha çok maddi bakımdan gereklilik duyulduğu durumlarda iş hayatı içinde yerini alması, aile bütçesine katkıda bulunma ihtiyacı bittiğinde, evlilik ya da çocuk doğurma ve yetiştirme durumu söz konusu olduğunda işini kolayca bırakması doğal karşılanmakta, hatta gerekli görülmektedir. Bu konuda çoğunlukla kadınlar da erkeklerden pek farklı düşünmemektedir. Sadece eğitimi ve mesleki vasıfları olmayan kadınlar değil, bir çok halde yüksek vasıflar kazanmış kadınlar dahi eşlerinin geliri aileyi rahatça geçindirebiliyorsa çalışmamayı ve eve dönmeyi tercih edebilmektedir. Çocuklarının iyi bakılması, iyi eğitilmesi için mesleki ilerleme olanaklarını bir tarafa bırakan anneler istisna değildir. Özellikle annelik duygusu,

¹⁹ A.e., s.19.

²⁰ Aysel Günindi Ersöz, *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Kadınlar Örneği)*, Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı, No.2303, 1999, s.59-60.

anneliğin verdiği sorumluluk duygusu kadın çalışmasının getireceği yükselme olanaklarını ikinci plana itecek kadar güçlü olabilmektedir. Hemen belirtelim ki bu davranış tarzı sanayileşmede gecikmiş toplumlarda daha sık ve yoğundur. Buna karşılık müesseseseleşmiş sanayi toplumlarında daha seyrekler. Ayrıca sanayileşmiş toplumlarda annelik nedeniyle işten ayrılmalarda, çalışma hayatına geri dönmek isteyen kadınlara dönüşü kolaylaştıracak olanaklar özel olarak hazırlanılmaya çalışılmaktadır. Diğer bir ifade ile sanayi toplumları annelik içgüdüsüne karşı da saygılıdır.

Hemen eklemeliyiz ki kadınların evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra eve dönme isteği, toplumun kadına tanıdığı rol ile de yakından ilgilidir.

Önyargılardan Kaynaklanan Sorunlar: Kadınların kadın işi olarak bilinen daha çok hizmet sektörlerindeki mesleklerde yoğunlaşması tüm toplumlarda genel kabul görmüştür. Bazı ülkelerde farklılıklar görülse de kadın yöneticiler daha çok genç, bekar ve orta sınıf ön yetiştirmesinden (*background*) gelmektedir. Yönetim ve insan kaynakları gibi fonksiyonel alanlarda yoğunlaşmakta, genel yönetim düzeyinde daha az ve uzman pozisyonlarında ise daha çok bulunmaktadır. Kadınların yönetici yetiştiren yönetici aday havuzuna dahi alınmaması, kadınların iyi bir yönetici olamayacağı önyargısının önceden kabul edilmiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Erkekler halen kadınları, çocuklarını büyütenler olarak algılamaktadırlar. Bu yüzden kadınların çocuklarını büyütmek için kariyerlerinden vazgeçmelerini doğal, hatta gereklilik gibi görmektedirler. Erkekler, kadınların geleneksel davranışını hoş görmekte ve ebeveynliği temelde kadının işi olarak kabul etmektedirler. Buna karşılık, kariyeri de asıl erkek işi olarak görmektedirler. Bu yaklaşım, bir kadının annelik iznini uzatma, hatta birkaç yıllığına işten ayrılma tercihini meşru hale getirmeye hizmet etmektedir. Kadınlar için bu durum doğal olarak görülse de, doğum sonrası, babalık iznini işyerleri onaylasa bile, erkekler bu durumun kariyerlerini olumsuz etkileyeceğini göz önünde bulundurmaktadırlar.

Kısaca, kadın ve erkek için toplum tarafından addedilmiş geleneksel roller bulunmaktadır. Bu roller toplumların sosyal ya da ekonomik yapısı değişmiş dahi olsa ve gelecek kadının iş yaşamı için gerekli olduğu yönünde sinyaller bile verse, toplumsal önyargılardan işletmeler henüz kurtulabilmiş değildirler.

Kadınların Rollerinin Çeşitliliği: Kadınların geleneksel rolü aileyi finansman yönden destekleme sorumluluğundan ayrıcalıklı tutmaktadır. Bu rol, aile içinde babaya, yetişkin erkek çocuğa verilmiştir. Kadının evlenmesi ile de erkek eşe devredilmektedir. Kadınlar bu durum karşısında iş yaşamına girmeyi bir özgürlük olarak görmekte ve istedikleri zaman bırakabilmektedirler. Bunun dışında annelik rolü kadının biyolojik olarak üstlendiği ve toplumsal olarak da benimsediği bir olgudur. Bu nedenledir ki kadınlar genellikle 20-24 yaşlarında daha çok iş yaşamı içine girmekte, bu yaşlardan sonra evlilik ya da çocuk doğurma nedeniyle iş yaşamından ayrılmaktadırlar. Daha sonra iş yaşamına dönmek istediklerinde ya iş bulmakta zorlanmakta ya da, işlerinden ve bir süre için dahi olsa uzaklaşmaları kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Ailevi Sorunlar: Kadınların aile içinde, aileye finansman sağlama zorunluluğunun bulunmaması, gerektiğinde isteğine bağlı olarak iş yaşamı içine girmesi ve istediğinde ayrılması, daha da önemlisi bunun doğal bir durum olarak nitelendirilmesi, kariyerleri için büyük bir olumsuzluk oluşturmaktadır.

Bununla birlikte çalışmak isteyen ya da zorunluluğunda olan kadının ebeveyn ya da eş tarafından destek görmemesi de kadınlar açısından olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadının evinde çalışmak zorunda kalması veya ev dışındaki işine bütün gününü ayıramaması kariyer yapmasını, yönetim kadrosuna gelmesini engelleyecek değişik çalışma biçimlerini tercih etmesi sonucunu doğurmaktadır. Part-time (kısmi süreli) çalışma, eve iş alma v.b. çalışma türleri, evine daha fazla zaman ayırabilme düşüncesinden dolayı daha çok kadınlar tarafından kabul görmektedir. Bu tür çalışma şekillerinde yönetim kadrosuna ulaşmak ya da kariyer yapma imkanını bulmak oldukça güç hatta imkansızdır.

Yönetimdeki kadınların erkeklere oranla daha az çocuk sahibi oldukları ve daha sık boşandıkları görülmektedir. Hatta genç kadın yöneticilerin bekar kalmayı tercih ettikleri belirtilmektedir. Evli ve çocuk sahibi kadınların yükü daha ağır olmaktadır. Hem ev hayatını organize etmek hem de iş yerinde verimli olabilmek kadının strese girmesine neden olmaktadır. Sadece başarı isteği çok fazla olan kadınlar böyle bir yükün altına girebilmekte pek çok kadın da bu yüzden yöneticilikten korkmaktadır.

Kadınların İç Benliğinden Kaynaklanan Sorunlar: Kadınlar yaptıkları işlerin kalitesine ve özüne daha çok dikkat eder. Bunun anlamı daha çok para kazanmaktansa ya da sorumluluk alacak yönetim olgusuna ulaşacak çalışmalardansa, iç huzurunu sağlayacak ya da kişisel tatminini gerçekleştirecek işler yapmayı tercih etmektedirler. Titiz ve detaylı çalışmaları aldıkları sorumluluğu yerine getirmede onları başarılı kılarken, erkeklere özgü olan hırs, esnek çalışma saatleri onlar için özel bir durumdur. Bunu yapmak isteyen kadınlar ise hem hemcinsleri tarafından hem de erkekler tarafından kadınsı özelliklerinden uzaklaşmış olarak nitelendirilmektedirler.

Hırsları ve çalışma azmi olan kadın sert, katı ve hatta hoşgörüsüz olarak nitelendirilmekte, çoğu kez de dışlanmaktadır. Ancak son yıllarda bu geleneksel tutum değişim göstermektedir. Eğitim olanaklarından daha fazla yararlanan eğitilmiş kadınlar iç benliğinden kaynaklanması olası bu tutum ve davranışları rehabilite etmektedirler. Bu tutumun kaynağının aslında geleneksel önyargılara karşı verilen bir tepki olarak da görülmesi gerektiği kabul edilirse, son yıllardaki kadına uygun görülen kadın rollerindeki değişikliklerin ve eşitlikçi anlayışın bu değişimde önemli bir rol oynadığı ifade edilebilmektedir.

b. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Sorunlar

Çalışma hayatı zorluklarla doludur. Gerek örgütsel yapının erkek egemen olmasından kaynaklanan sorunlar, gerekse kadının kendi iç benliğinden kaynaklanan sorunlar, iş yaşamı içine giren kadının daha ilk baştan, performansı ile ilgili olumsuz

düşünmesine neden olmaktadır. İş yaşamının stresli ve rekabetçi yapısı kadının, çekimser kalmasını, bir kariyer stratejisinden uzak kalmasını sağlamaktadır. Öyle ki kadınların büyük bir çoğunluğunun kariyer stratejisi yoktur.

Bazı ülkelerdeki mesleki geliştirme programları kadınları program dışında bırakacak şekilde düzenlenmektedir. Kadınlar eğitime değer vermekle birlikte, erkeklerle eşit fırsatlardan yararlanamamaktadır. Geliştirme ve yetiştirme programlarının zamanı, süresi, yeri ve tipi çoğu zaman kadınların koşullarına uymamaktadır. Kadınlara ilgili kurum ve kuruluşların bu konuda yaptıkları çalışmalar dikkate değer görülmekle birlikte; asıl örgüt yapısı içinde bu koşulların sağlanması, kadın yönetici adaylar ile erkek yönetici adaylar arasında eşit fırsatların oluşturulması açısından anlam kazanacaktır.

Kadınların, cam (şeffaf) tavan (glass ceiling) deyimi ile adlandırılan ve işletmelerde üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini önleyen engeller bulunmaktadır. Cam tavan kavramı ile, kadınların başarı ve sahip olduğu özelliklere bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen, şeffaf ancak geçilemeyen engeller belirtilmektedir. Bu tavanın, kadınların ara kademe yönetimin ötesine, daha üst düzeylere geçmesini önlemek için şirket lideri tarafından konulduğu belirtilmektedir.

Kadınların Korunan Grup Olarak Görülmesi: Kadınların evdeki ikincil, yardımcı ve korunan birey olma konumunun iş yaşamında da devam ettiğine inanılmaktadır. Kadınların evdeki konumlarının onları iyi bir ast olmaya hazırladığı kabul edilmektedir. Buna dayanılarak da örgütlerde ast konumunu doldurmak için fazla bir eğitime ihtiyaç duyulmadığından yola çıkılarak, kadınları daha çok ast olarak tercih edilmektedirler.²¹

Kanunlar açısından ise, kadınların ağır işlerde çalıştırılmasını önleyen yasaların bulunması, eşitlik ilkesine aykırı olduğu görüşü de bulunmakla birlikte; kadının biyolojik yapısından dolayı güç gerektiren işlerde çalışmasını önlemek

²¹T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999, s.11

açısından eleştiri önemini korumamaktadır. Ancak 21. Yüzyıl koşullarında tüm işletmelerde, hemen hemen tüm işlerin, fiziksel güç gerektirmeyen, elektronik araçlarla yapılır hale gelmesi, bu konuda yeni gelişmelerin hayata geçirilmesi zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte Türkiye’de, İş Kanunu’nun 14. Maddesindeki, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, kendi isteği ile işinden ayrılması durumunda, kıdem tazminatı almaya hak kazanması şeklindeki ifade de kadını kollayan, ancak işten ayrılmak zorunda bırakılmak gibi olumsuz yanları da olan bir durum oluşturmaktadır.

Kadınların genellikle esnek çalışma saatlerine uyması beklenmemektedir. Mesai saatleri daha çok erkekler için uygun görülmektedir. Oysa ki, yönetimde bulunan kişilerin, gerektiğinde normal çalışma saatlerinin dışına çıkması olası, hatta gereklilik öngören bir durumdur. Kadınları, eş ve anne olarak kollayan bu tutum, yönetici olma isteğindeki kadın için olumsuzluk yaratmaktadır.

Çalışma Hayatında Erkek Egemenliği: Örgütler erkek egemen bir yapıya sahiptir. Kadınların genel olarak iş yaşamı içinde erkeklere oranla daha az istihdam edildiği bilinmektedir. Bazı kadın yoğunluklu sektörlerde dahi yöneticilerin çoğunluğu erkektir.

Kadınların çalıştıkları ortamda azınlıkta kalması, göze çarpması, dikkat çekmesi gibi sorunlar yaratmaktadır. Bu durum kadının, üzerinde performans baskısı oluşturmaktadır. Özellikle erkek egemen iş alanlarında bu durumun nedeni, kadından ortalamanın altında bir başarı göstermesi beklentisidir.

Kadınlar bu baskıya iki şekilde tepki vermektedir. Bir tepki, gereğinden fazla çaba göstererek üstün performans göstermek, diğer tepki ise, beklentileri kabullenip işten atılmayı gerektirmeyecek düzeyde düşük bir performans sergilemektir. Azınlıkta olmanın getirdiği başka bir sorun ise kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların abartılması ve buna dayanarak kadınların işyerinde dışlanmasıdır.

Kadınlar pek çok durumda örgüt ölçülerine ve kültürlerine uyum sağlamada güçlük çektiklerine inanmaktadırlar. Örgütün doğal güç yapısı hakkında yeterli bilgiye sahip olamadıklarını ve kimden destek alabileceklerini bilemediklerini ifade etmektedirler. Örgütün politik sistemi ve ağı erkeklerden oluşmuştur ve bu ağ, çoğu kez kadınlara açık değildir.

Erkeklerin hakim oldukları örgütlere uymak kadınlar için bir engel oluşturmaktadır. Bunun nedeni, kuralların erkekler tarafından belirlenmesidir. Bu kuralların belirlenmesinde kadınların, örgütsel politikaları bir yarış gibi görmesi, arzu edilmez, kabul edilmez davranış biçimleri olarak algılamasının yanında, daha çok erkeğin kadınları örgüt politik sistemi içine almamalarından kaynaklanmaktadır

Cinsel Ayırmıcılık: Araştırmaların çoğu, katılımın rol davranışı ve algılanmasını etkilediğini göstermektedir. Sosyalleşmenin kadın ve erkeklerin toplumda oynadıkları role uygun davranış biçimine ilişkin inançlar üzerinde büyük etkisi olduğu bilinmektedir. Buna göre, erkek ailede para kazanır ve evin reisi olur. Kadınsa çocuklara bakar ve yemek pişirir. Sosyalleşmenin eğitim ve deneyim sonucu olarak oluştuğu düşünülürse, toplum tarafından şekillenen bu olgu, daha okul öncesi evde, okul çağında ise okullarda, kız ve erkek çocuklarına farklı davranış biçimiyle kendini gösterir. Kız ve erkek çocuklar, kendi rollerine uygun konu ve roller seçmeye yönlendirilmektedirler.²²

Yönetici kadınlar da kadın oldukları için daha yavaş ilerlemekte ve kendilerini ispatlayabilmek için daha çok çalışmak zorundadırlar. Belirli görevlerle sınırlandırılmakta ve aynı sorumluluğu alsalar bile, kadınlara erkekler gibi davranılmamaktadır. Aynı yetki ve sorumluluğa sahip, kadın yöneticinin, erkek meslektaşından daha az ücret aldığı da görülebilmektedir.

Cinsel Taciz: Cinsel taciz; saldırgan, utandıran, korkutup sindiren, gözdağı veren ya da aşağılayıcı olan, istenmeyen ya da davet edilmeyen herhangi bir cinsel

²² Yönetimde Kadını Etkileyen Faktörler, *İktisat Dergisi*, Aralık 1992, Sayı.333, İstanbul, 1992, s.47.

davranıştır. Cinsel taciz açıktan ya da dolaylı yapılabilir, fiziksel ya da sözel olabilir. Dokunma, göz süzme, açık-saçık fıkra anlatma, espri yapma, resim gösterme gibi davranışlar cinsel taciz örneklerindendir.²³

Cinsel taciz tipleri;

- Cinsiyet tacizi; erkek ya da kadının cinsiyetiyle ilgili şaka ve aşağılamalar.
- Baştan çıkartıcı davranış; istenmeyen, uygunsuz ve saldırgan cinsel yaklaşımlar.
- Cinsel vaat; ödüllendirme ya da cezalandırma sözüyle cinsel yaklaşımda bulunmak. İşten atmak ya da attırmak gibi tehditlerde bulunmak.
- Cinsel zorlama; zorla yapılan dokunuş ve cinsel yaklaşımlar.
- Cinsel tacizin iş üzerindeki etkisi;
- İş tatmininin azalması
- Adil olmayan performans değerlendirmeleri.
- İş ya da terfi kaybı.
- Strese bağlı olarak iş performansında düşüş.
- İşe devamsızlık.
- İşten ayrılma.
- Kariyer amaçlarında değişme.

Cinsel taciz olayının açığa çıkması, ancak tacize uğrayan kişinin bundan rahatsız olması ve bu durumdan şikayetçi olarak gerekli mercilere bildirmesi ile ortaya çıkmaktadır. Aksi durumda ise olay iki kişi arasında geçen ve sadece onları ilgilendiren bir olay olarak kalacaktır.²⁴

Ancak hemen belirtmek gerekir ki ülkemizde toplumsal nedenlerden dolayı cinsel tacize uğrayan kişi bunu genellikle örtbas etmek zorunda kalmaktadır. Dışlanma ya da inanılmama korkusu nedenleri ile mağdur kişi ya işinden ayrılarak ya da bu olayı görmezlikten gelerek bertaraf etme yolunu seçmektedir.

²³T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, a.g.e., s., 16.

²⁴ Tekin Akgeyik, "İşyerinde Taciz", Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul, İ.Ü. Yayın No. 158, 1998, ss. 215-217.

Bununla birlikte cinsel taciz olayını ispat etme yükümlülüğü davayı açan kişiye aittir. Bundan çıkan anlam ise şudur; kişi tacize uğradığını ispatlayacak, daha sonra da suçlanan kişi masum olduğunu ispat etmeye çalışacaktır.²⁵ Cinsel taciz olayının ispat edilmesi ise oldukça zordur, çünkü cinsel tacizde bulunan kişi tacizde bulunduğu kişiden ya fiziksel güç anlamında kuvvetlidir, bu durumda mağdur tacizi yapan kişiye her hangi bir darpta bulunamayacak ve dolayısıyla kanıt oluşturacak bir durumu sağlayamayacaktır. Ya da tacizde bulunan kişi mevkii olarak mağdur durumda bulunan kişiden daha üst konumdadır, bu nedenle de konumunu kullanarak, taciz edilen kişiye göre kendini savunması daha kolay olacaktır.

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik yasal düzenlemeler, cinsel tacize maruz kalan çalışan kadını korumaya yönelik tedbirleri de içermektedir.

Türkiye’de ise, cinsel tacize uğrayan kadın çalışanları bir ölçüde koruyabilecek yasal bir düzenleme, İş Kanunu’ndaki 13. Maddedir. Bu maddeye göre kişinin “ahlakına, şerefine,..ve kişilik haklarına saldırıda bulunulup istifaya zorlanması ve istifa ettirilmesi” halinde, kişi 6 gün içinde yasal hakkını kullanmak üzere İş Mahkemesi’ne başvuruda bulunursa ve dava lehine sonuçlanırsa, kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmektedir. Ancak mahkeme kararları arasında işe geri döndürülme örneğine rastlanılmamış olması dikkat çekici bir durumdur. Bazı hukukçular bu durumu; çalışanın zaten işine geri dönmeyi istemeyeceği ya da geriye dönmesinin uygun olmayacağı düşüncesiyle, geriye döndürme kararının alınmadığı şeklinde açıklamaktadırlar.²⁶ Ancak bu anlayış da eşit olmayan bir davranış biçimidir.

²⁵ Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Basılmamış Doktora Tezi, İTÜ İşletme Fakültesi, Hukuk Ana Bilim Dalı, 1999, s.17.

²⁶ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, s.16.

SONUÇ

Kadınlar, tarih boyunca, erkeklerle birlikte üretimin içinde bulunmuşlardır. Teknik, ekonomik ve sosyal değişimlerin XIX. Yüzyılda ortaya çıkardığı, Sanayi Devrimi ile, kadınlar ücretli olarak çalışma hayatı içinde yerlerini almışlardır. II. Dünya Savaşı'nın etkisi ile kadınlar, cepheye giden erkeklerin yerini alarak, daha fazla iş yaşamı içine girmişlerdir.

Kadınlar genel olarak, tarım sektöründe istihdam edilmektedirler. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların büyük bir çoğunluğu, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, tüm ülkeler itibariyle sekreterlik, hemşirelik, tezgahtarlık gibi meslekler kadınların yoğunlaştıkları meslek dalları olarak görülmektedir.

Bununla birlikte, yaşanan ekonomik ve toplumsal gelişmeler, rekabetçi çalışma koşullarının ön plana çıkması, tarım dışı kesimlerde ucuz işgücü ihtiyacını doğurmuştur. Erkeklerle oranla daha az eğitilmiş ve donanımlı kadınlar yeni işgücünün çoğunluğunu oluşturmuşlardır. Kadınlar, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz enformel sektörlerde ve ağır iş koşullarında çalışmaktadırlar.

Sanayileşmenin ileri dönemlerinde kadınların daha fazla eğitim olanaklarından yararlanması ve yaşanan diğer ekonomik ve sosyal, kültürel gelişmeler ile kadın istihdamında önemli artışlar kaydedilmiştir. Kadınlar sanayi ve hizmet sektörlerinde de istihdam edilmiştir. Ülkelerin gelişmişlik ve sosyo-kültürel yapılarına göre farklılıklar olsa da, özellikle hizmetler sektöründe kadın istihdamının oranı artmıştır. Sanayi ötesi toplumlarda hizmetler sektöründe kadın istihdamı daha belirgin hale gelmiştir. Bununla birlikte tarım sektöründe çalışan kadın oranı ise yıllar itibariyle düşüşler göstermiştir. Sanayi sektöründe çalışan kadınların çoğunluğunun, imalat sanayiinde istihdam edildiği görülmektedir.

Bununla birlikte, ulusal ve uluslararası düzeylerde kadının yönetim kadrolarında temsil oranı halen erkeklerle eşit değildir. Yasalarla sağlanmaya çalışılan eşitlikçi kararların uygulamalarda eksiklikleri bulunmaktadır. Çocuk

doğurmak ve yetiştirmek gibi, geleneksel rolleri nedeniyle kadınların eve daha çok vakit ayırabileceği, çoğu zaman güvencesiz ve süresiz işlerde çalışması, halen kadınların yönetim kadrolarında erkeklerle eşit oranda temsil edilebilmelerinin önünde engel olarak durmaktadır. Makro- ekonomik politikalarda toplumsal cinsiyet bakış açısı giderilememiştir. Eşit değerdeki işe, eşit ücret halen sağlanamamıştır. Bu konuda uluslararası yasalar ile ulusal bazı düzenlemeler hayata geçirilmektedir. Bu tür koruyucu gelişmelere rağmen, işe alma ve yükselmede, kadının hamileliği, geleneksel rolleri vb. faktörler ayrımcı uygulamalara dayanak olmaya devam etmektedir.

Türkiye’de kadınların ekonomik hayata giriş, çıkış ve devamları konusunda hukuki anlamda bir sınırlama bulunmamaktadır. Çünkü; Türkiye gerek Birleşmiş Milletler, gerekse ILO ve Avrupa Sosyal Şartı gibi tüm uluslararası düzenlemelere yönelik, çalışmaları yapmış ve bazılarında çekinceler koymakla birlikte onaylayarak yürürlüğe sokmuştur. Ayrıca başta Anayasanın 10. Maddesi olmak üzere 1475 Sayılı İş Kanunu ve diğer düzenlemelerde de her türlü ayrımcılığı giderecek tedbirleri almıştır. Bununla birlikte ülkemizde de az gelişmiş ülkelerin ve sanayileşmekte olan ülkelerin sahip olduğu özellikler görülmektedir.

Eğitimli kadınların iş yaşamı içine daha yoğun girdiği görülmektedir. Ancak, işyerinde üst yönetim kademelerine yükselen kadın oranı, erkeklerle eşit düzeyde olamamaktadır. Halen gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde, kadınlar çalışma yaşamında bazı ayrımcı politikalarla karşı karşıya kalmaya devam etmektedirler. Bu ayrım, istihdamda eşitsizlik, ücrette eşitsizlik, yükselme ve terfide eşitsizlik olarak görülmektedir.

Küreselleşen dünyada, teknolojik gelişmelere bağlı olarak, üretim biçimleri ve çalışma şekillerinde değişiklikler yaşanmaktadır. Artan rekabet koşulları karşısında gücünü korumak isteyen organizasyonlar, erkek çalışanların yanında, her geçen gün eğitim ve donanımı artarak gelişen, dinamik ve değişimlere açık, güçlü, sorumlu kadın emeğinden yararlanmak zorundadırlar.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta, 1994.

Ersöz,Aysel Günindi: **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Kadınlar Örneği)**, T.C. Kültür Bakanlığı, No.2303, Yayınlar Dairesi Başkanlığı Başvuru Eserleri, No.64, Ankara, 1999.

European Foundation for the Improvement of Living Working Conditions: **Families, Labour Markets and Gender Roles- A Report on a European Research Workshop**, Ireland, 1995.

DİE: **Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları**, Ankara, 1999.

Eyüboğlu, Dilek: **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Ankara, MPM, 1999.

Haklar ve Özgürlükler Antolojisi: Siyasal, Sosyal ve Ekonomik Hak ve Özgürlük Bildirgeleri, Uluslar arası Sözleşmeler, Makaleler, Manifestolar, felsefi Yazılar ve Diğer Dokümanlar: Ankara, Hak-İş İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2000.

Koray, Meryem: **Endüstri İlişkileri**, İzmir, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:22, 1992.

.....: **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:23, 1993.

Kurtulmuş, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996.

Murat, Sedat: **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırılmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2000.

Palmer, Margaret, Beverly Hyman: **Yönetimde Kadınlar**, Çev. Vedat Üner, İstanbul, Rota, 1993

Reed, Evelyn: **Kadın Özgürlüğünün Sorunları**, çev. Zeynep Saraçoğlu, İstanbul, Yazın Yayıncılık, 1985.

Schwartz, Felice: **İş ve Yaşam Dengesi "Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler**, çev. İbrahim Bingöl, İstanbul, MESS, 2001.

Selamoğlu, Ahmet: **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)**, Ankara, 1995.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ankara, Ağustos 1999.

..... : **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi; Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri**, Ankara, 1999.

..... : **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Ankara , 1999.

.....: **Hukukta Kadın Sempozyumu**, 30 Eylül-1 Ekim 1999, Ankara, Şubat 2000.

.....: **Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi ve Sonuçları Hakkında Özet Bilgi**, Ankara, Temmuz 2000.

.....: **Ulusal Eylem Planı**, Ankara, Ağustos 1998.

.....: **Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu - Dördüncü Dünya Konferansı Pekin, Çin 4-5 Eylül 1995**, Ankara, y.y.

.....: **Kadının Kalkımaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi 1993-1998: National Programme For The Enhancement of Women's Integration in Development Project**, Ankara, 1998.

.....: **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara, Aralık 1999.

.....: **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, Ankara, Kasım 1999.

.....: **Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu**, Ankara, 1998.

.....: **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği**, Ankara, 1999.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü: **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, No. 24, Haziran 1999.

Tekeli, Şirin: **Kadınlar ve Siyasal Hayat**, İstanbul, Birikim, 1982.

Tekinalp, Gülören, Ünal Tekinalp : **Avrupa Birliği Hukuku**, İstanbul, Beta, 2.baskı, Mayıs 2000.

TİSK: Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, Ankara, 1999.

Türk-İş : “Kadın İşçiler”, Türk-İş Yıllığı 97: 96’dan 97’ye Değişimin Dinamikleri, Cilt 1, Ankara, 1998.

MAKALELER

Akgeyik, Tekin, “İşyerinde Taciz”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, İ.Ü. Yayın No. 158, 1998.

Aydın, M. Olcay: “Yasal Açıdan Kadın İşgücü,” **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, TİSK, Ankara, 1999.

Aytaç, Serpil: “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, TİSK, Ankara, 1999.

Başargan, Nühet Hotar: “İkibinli Yıllarda Çalışan Kadın”, **Mercek Dergisi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Ocak 2000, Sayı. 17, ss. 87-89.

Bıçakçı, İlker: “Gelişme Sürecinde Kadının Toplumsal Kimliği ve İletişim Araçlarında Kadın İmajı,” **İktisat Dergisi**, Sayı.366-367, Nisan-Mayıs 1997.

Gönen, Emine, Emine Özmete: “Ailede Değişen Roller ve İşbölümü”, **Standard: Ekonomik ve Teknik Dergi**, Türk Standartları Enstitüsü, Kasım 1998, Sayı. 438, ss. 41-47.

Mülkiyeliler Birliği: “Demokratik Kadın Örgütlenmesi ve Sorunları, Cilt. XXX, Sayı.197, y.y., ss.25-28.

ILO: “Women’s Progress in Workforce Improving Worldwide, But Occupational Segregation Still Rife “Glass Ceiling” Separetes Women From Top Jobs” 11 Aralık 1997, pp.2-3. 2 Nisan 2001 (Erişim tarihi)
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1997/35.htm>.

Koray, Meryem: “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları ve İstihdam Politikaları”, **II.İstihdam Haftası Tebliğleri**, Ankara, İş ve İşçi Bulma Kurumu, No: 276, 1992.

“Prepared for the Future”:

<http://www.shrm.org/hrmagazine/articles/0497cov.htm>

Pur, Necla: “Türkiye’de Kadının Konumunun Genel Değerlendirilmesi”, İstanbul, **Mülkiyeliler Vakfı**, 1995.

Tekeli, Şirin: “Kadın”, **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1984.

Tokol, Aysen: “Tebliğler, Dünyada Kadın İşgücü”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Panelleri I-II**, , No.192, [Ankara], TİSK,1999.

“Women in the American Society for Public Administration: Another Decade of Progress But Still A Way To Go”.

<http://ehostvgw8.epnet.com/fulltext.asp...women%20and%20administration&fuzzyTerm=>

Yetiş, Nükhet: “Bilim ve Teknolojinin Refaha Dönüştürülmesinde Kadın Yöneticilerin Rolü”, **Peryön**, Personel Yönetimi Derneği, Mayıs/Haziran 2000, ss.90-95.

Yönetimde Kadını Etkileyen Faktörler: **İktisat Dergisi**, İstanbul, Aralık 1992, s.333.

YAYINLANMAMIŞ TEZLER

Bakırcı, Kadriye: “İşyerinde Cinsel Taciz”, İstanbul, İTÜ İşletme Fakültesi, Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1999.

Usal, Bengü: “Kadın İstihdamı Üzerine Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması”, İstanbul, İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1996.

