

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rona Ayperi ALTINAY

İSTANBUL, 2006

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE
CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rona Ayperi ALTINAY

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ

İSTANBUL, 2006

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLE. Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi RONA AYPERİ ALTINAY'ın AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 22.06.2006 tarih ve 2006-6/13 sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 10.07.2006

- 1) Tez Danışmanı : PROF. DR. MUSTAFA AYKAÇ
2) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. ZEKİ PARLAK
3) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR



GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Rona Ayperi ALTINAY
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Temmuz 2006
Anahtar Kelimeler	: Cinsiyete dayalı ücret farklılığı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücret eşitsizliği

ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI

Bu çalışmanın amacı; Avrupa Birliği ve Türkiye işgücü piyasalarında var olan cinsiyete dayalı ücret farklılığını ve farklılığın boyutunu incelemektir. Cinsiyete dayalı ücret farklılığının açıklamak için bazı teorilerle ve faktörlere başvurulmuştur. Bu teorilere ek olarak; kadınların ve erkeklerin eğitim düzeyi, ev ve çalışma yaşamıyla ilgili yaptıkları tercihler de ücret farklılığını etkileyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Çalışmanın bulguları; cinsiyete dayalı ücret farklılığını açıklamak için kullanılan teorilerin ve faktörlerin, ülkelere göre değişebileceğini göstermektedir. Toplumdaki sosyo-kültürel normlara, geleneksel bakış açısına, eğitim düzeyinin düşük olmasına bağlı olarak ve ev ile iş hayatının bağdaştırılmasında yaşanan zorluklar nedeniyle kadınların, çoğunlukla evlenene veya çocuk sahibi olana kadar çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Böyle bir tercih yapan kadınların ise, erkeklere oranla daha kısa süreli bir kariyer beklentileri olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadınların yaptıkları tercihlerde genellikle aile birinci, çalışma ise ikinci planda yer almaktadır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret farklılığının büyük ölçüde nedeni ayrımcılıktan kaynaklanmamakta; kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğünden ve yaptıkları tercihlerden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye'de daha fazla kadının istihdama katılmasını sağlamak amacıyla; Türk aile yapısının varlığını ve devamlılığını koruyacak, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldıracak yasal düzenlemelerle birlikte, eğitim politikalarına öncelik verilmesi gerekliliği, çalışmanın özünde bir öneri olarak sunulmaktadır.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Rona Ayperi ALTINAY
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Programme : Labour Economics
Supervisor : Professor Mustafa AYKAÇ
Degree Awarded and Date : Master –July 2006
Keywords : Gender wage gap, sex discrimination, wage inequality

ABSTRACT

GENDER WAGE GAP IN TURKEY THROUGH EUROPEAN UNION ACCESSION

This thesis, attempts to investigate the presence and the extent of wage discrimination in the Turkish and European Union labor markets. Some theories and factors are used to explain the reasons of the gender wage gap. In addition to these theories; the level of education, the preferences of men and women at the work life and reconciliation of the work and family life, are the leading factors to expound the wage gap.

The findings of this study suggest that theories and other factors could change in the way of explaining gender wage gap according to a country. Because of the traditional culture and social norms, low educational level and reconciliation of the work and family life, women generally tend to work until they get married or have a child. In consequence, they do not have a long career lives. In their priority, family comes first and work comes the second. Therefore, the extent of wage gap is not only because of gender discrimination, it is mainly because of women's preferences and low educational level. In this study, educational policy and directives on sex discrimination is suggested to increase the participation of women into the Turkish market while the presence of the Turkish family will always be protected by the labour law.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZ.....	II
ABSTRACT.....	III
TABLO LİSTESİ.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLER VE ÜCRET FARKLILIĞI

I. ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞILAN CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLER.....	8
A. EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİMDE EŞİTSİZLİK.....	12
B. İŞ BULMA VE YÜKSELTİLMEDE EŞİTSİZLİK.....	17
C. ÜCRETLENDİRMEDE EŞİTSİZLİK.....	22
D. SOSYAL HAKLARDAN YARARLANMADA EŞİTSİZLİK.....	24
II. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ÜCRET FARKLILIĞINI AÇIKLAMAYA YÖNELİK AYRIMCILIK TEORİLERİ VE MODELLERİ.....	25
A. NEO-KLASİK AYRIMCILIK TEORİLERİ	29
1. Beşeri Sermaye Modeli.....	31
2. Ayrımcılık Tercihleri Modeli.....	39
a. İşverenlerden Kaynaklanan Ayrımcılık.....	40
b. Müşterilerden Kaynaklanan Ayrımcılık.....	40
c. Çalışanlardan Kaynaklanan Ayrımcılık.....	41
3. Monopol Gücü Modelleri.....	42
B. KURUMCU İKTİSAT VE AYRIMCILIK TEORİSİ.....	42
1. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli.....	43
C. RADİKAL-MARKSİST TEORİ VE AYRIMCILIK.....	45
D. FEMİNİST İKTİSAT VE AYRIMCILIK.....	46

III. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIKLARININ	
NEDENLERİ.....	48
A. MESLEK VE SEKTÖRDEN KAYNAKLANAN	
FARKLILIKLAR.....	50
B. ÇALIŞANLARIN BİREYSEL TERCİHLERİNDEN KAYNAKLANAN	
FARKLILIKLAR.....	57
C. YAŞ VE ÇALIŞMA SÜRESİNDEN KAYNAKLANAN	
FARKLILIKLAR.....	59
D. BİREYLERİN SAHİP OLDUĞU EĞİTİM DÜZEYİNDEN	
KAYNAKLANAN FARKLILIKLAR.....	62
E. EV VE İŞ HAYATI TERCİHİNDEN KAYNAKLANAN	
FARKLILIKLAR.....	65

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASI VE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI

I. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU.....	74
A. İŞGÜCÜNÜN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	76
B. İŞGÜCÜNÜN MESLEKİ VE SEKTÖREL DAĞILIMI.....	77
C. İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI.....	79
D. İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI.....	81
II. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI	
AYRIMCILIK.....	84
A. YATAY TABAKALAŞMA.....	86
B. DİKEY TABAKALAŞMA	87
III. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRET	
FARKLILIKLARI.....	89
IV. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİĞİ ÖNLEMEDE	
UYGULANAN POLİTİKALAR.....	95
A. EŞİT DAVRANMA İLKESİ.....	96
B. POZİTİF EYLEM POLİTİKASI.....	96
C. POZİTİF AYRIMCILIK POLİTİKASI.....	97

D. TOPLUMSAL CİNSİYETÇİ BAKIŞ AÇISI POLİTİKASI.....	98
V. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞI VE ÜCRET FARKLILIĞINA KARŞI ALINAN ÖNLEMLER.....	99
A. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN FIRSAT EŞİTLİĞİNE YÖNELİK DİREKTİFLERİ.....	100
B. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL ŞARTI (ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARINA İLİŞKİN TOPLULUK ŞARTI).....	103
C. MAASTRİCHT ANTLAŞMASI.....	104
D. AMSTERDAM ANTLAŞMASI.....	105
E. AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL HAKLAR ŞARTI.....	105
F. AVRUPA KONSEYİ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER.....	108
1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	108
2. Avrupa Sosyal Şartı.....	109
VI. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÜCRET ADALETİ.....	109

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI VE AB'YE UYUM

I. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU.....	119
A. İŞGÜCÜNÜN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	120
B. İŞGÜCÜNÜN MESLEKİ VE SEKTÖREL DAĞILIMI.....	122
C. İŞGÜCÜNÜN İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI.....	125
D. İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI.....	127
II. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU.....	130
III. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLER.....	134
IV. TÜRKİYE'DE CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI İÇİN YASAL DÜZENLEMELER VE UYGULANAN POLİTİKALAR.....	137
V. TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLERE VE ÜCRET FARKLILIĞINA KARŞI ALINAN ÖNLEMLER.....	140

A. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TARAFINDAN KABUL EDİLEN	
SÖZLEŞMELER.....	142
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	143
2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	143
3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi.....	144
B. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TARAFINDAN KABUL EDİLEN	
SÖZLEŞMELER.....	145
1. Philadelphia Bildirisi.....	146
2. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme.....	146
3. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Yapmama Hakkında 111 Sayılı Sözleşme.....	146
VI. CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİK VE ÜCRET FARKLILIĞI AÇISINDAN	
TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ’NE UYUMU.....	147
SONUÇ.....	152
KAYNAKÇA.....	162

Tablo 1: Nüfusun Cinsiyete ve Yaşa Göre Eğitim Durumu 2001 (%).....	12
Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre İstihdam/Nüfus, 25–65 Yaş Arası İşgücüne Katılma Oranı, 2003 (%).....	15
Tablo 3: İngiltere Bankacılık Sektöründe Çalışanların Pozisyonlara Göre Dağılımı (%).....	21
Tablo 4: Avrupa Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların Yönetim Kademelerine Göre Dağılımı, 1995 (%).....	21
Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre 25-64 Yaş Arası İşgücüne Katılma Oranları, 2002(%).....	83
Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu Temmuz 2005 (Bin Kişi, 15+ yaş)	120
Tablo 7: İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Durumu, Temmuz 2005.....	121
Tablo 8: Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler(%).....	122
Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenler (Bin Kişi).....	125
Tablo 10: İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu (Bin Kişi).....	126
Tablo 11: Eğitim Düzeyine Göre İşgücünün Durumu (%).....	128

GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadın, içinde yaşadığı dönemin özelliklerine bağlı olarak farklı ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Sanayi devrimi öncesinde genel olarak işgücü; usta, kalfa, çırak sistemi içinde çalışma yaşamında yer almış; kadınlar da bu sistemde büyük ölçüde ücretsiz aile işçisi olarak aile gelirine katkıda bulunmak amacıyla çalışmışlardır. Bu dönemde, üretim faaliyeti ile ev işlerinin yapıldığı yerler birbirlerinden ayrılmamıştır. Üretime yönelik faaliyetler evde veya evin dışında yapılmıştır. Kadınlar, savaş ve siyaset gibi erkek işlerine dahil edilmemiş ancak üretim sürecinde ve ev içinde etkin bir role sahip olmuşlardır. Sanayi devrimi öncesi ilkel toplumlarda; insanların başlangıçta göçebe bir yaşam tarzı içinde avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını devam ettirdikleri, kadınların da ailedeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli roller üstlendikleri toplumbilimciler tarafından belirtilmektedir. Bu dönemde erkek genellikle avcılıkla uğraşırken; kadın, bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı ve onların beslenmesiyle uğraşmıştır. Burada kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıklara dayalı bir işbölümü dikkati çekerken; toplumsal rollerin de bu dönemde oluştuğunu görmekteyiz.

İlkel toplum yapısından sonra, ilkçağlardan X.yüzyıla kadar olan dönemde çalışanlar, "Kölelik ve Tutsaklık Düzeni" içinde değerlendirilmiş; kölelerin de büyük bir bölümünün kadınlardan oluşmuştur. Ataerkil aile düzenin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aynı zamanda kölelerin de mutlak hakimi olmuştur. Daha sonra X.-XV. yüzyıllar arasında geçerli olan Feodal Düzen'de; feodal beylerin, derebeylerin veya senyörlerin mutlak egemenliği söz konusu olmuştur. Bu dönemde kırsal bölgelerde, senyörlerin mutlak egemenliği altındaki topraklarda tarımsal faaliyetler yoğun bir şekilde kadın işgücü tarafından gerçekleşirken; kentlerde, zanaatla uğraşanların örgütlenerek oluşturdukları loncalarda üretim ve çalışma gerçekleştirilmiştir. Ayrıca kadınların ve kız çocuklarının, daha çok evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. XV-XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde lonca üretim düzeni giderek önem kazanmıştır. Diğer taraftan, lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında çalışan kadınlara rastlanmıştır, hatta daha

sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları oluşmuştur. Ortaçağ Avrupa'sındaki terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık buna örnek olarak gösterebilir.

Kadınların gerçek anlamda erkekler gibi "ücretli" olarak "işçi" statüsü altında çalışması ise, sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi, çalışma alanlarının cinsiyete uygun işlerle donatılmasına kaynaklık etmiştir. Sanayi devriminin başlaması, XIX. yüzyılda buharın üretim sürecinde kullanılması ile gerçekleşirken; İngiltere başta olmak üzere birçok batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlamış ve toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlardan oluşmuştur. Sanayileşmeyle birlikte sanayi öncesi dönemdeki tek düze işler ve işgücü yerine, farklılaştırılmış işgücü ortaya çıkmış ve vasıfların işgücü arasında dağıtılması söz konusu olmuştur. Ayrıca bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte orta ve büyük ölçekli fabrika sisteminde hızlı üretim gerçekleşmiştir. Kadınların ciddi bir şekilde çalışma yaşamında yer alması ise, II. Dünya Savaşı'ndan sonra olmuştur. Savaş sonrasında erkek nüfusun azalması ve endüstrileşme hareketlerinin hızlanması kadını çalışma hayatına itmiştir.

Bu gelişme sürecinde, sosyal açıdan olumsuz birtakım sonuçlar da meydana gelmiştir. Erkek işçilerle birlikte veya onların yerine, daha ucuz işgücü olarak çocuk ve kadınlar çalıştırılmaya başlanmıştır. Çalışma süreleri uzamış, 20 saate varan iş saatleri gerçekleşmiştir. İşgücü vardiyalara ayrılmaya başlamış ve özellikle küçük çocukların ve kadınların geceleri çalıştırıldığı bir çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bu dönemde işçi sınıfı yoğunluğuna rağmen, çalışanlar ekonomik ve siyasal haklardan mahrum bırakılmışlardır. Çalışanların ücretleri düşük, yaşama ve çalışma koşulları kötü ve her türlü sağlık koşullarından uzak olmuştur. Siyasal açıdan da, çalışanların oy hakları olmamış ve sendikalaşma, grev yasaklanmıştır. Diğer taraftan, tarımda teknoloji kullanımının artması, bu sektördeki nüfus ihtiyacını azaltarak, bu nüfusun kentlere göç etmesine yol açmıştır. Böylece kentlerde sanayide çalışacak hazır işgücü oluşmuştur. Dolayısıyla sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni toplum yapısı; geleneksel toplum olarak nitelendirdiğimiz, temel ekonomik uğraşı tarım olan, üretimin ilkel yöntemlerle ve büyük ölçüde öz tüketim için yapıldığı ortamdan çok farklı gerçekleşmiştir.

Sanayi Devrimiyle birlikte hakim hale gelen katı liberal iktisat anlayışı genel olarak işgücünün düşük ücret seviyelerinde ve çok ağır koşullar altında çalışmalarına sebep

olan bir sürecin başlangıcına yol açmıştır. Yaşanan bu süreçte ekonomik ve sosyal yaşamı etkileyen en önemli gelişmelerden biri de kadın işgücü sayısının giderek artmış olmasıdır. Ancak giderek daha çok sayıda kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, bu gelişmenin lehinde ve aleyhinde birçok tartışmayı ve yorumu da beraberinde getirmiştir. Kadınlar, uzun çalışma süreleriyle gece ve yer altı işlerinde görev alarak bu sürece dahil olmuşlardır. Bu dönemde ortaya çıkan, sömürü ve sefalet olarak özetlenen çalışma düzeninin sebep olduğu toplumsal yapıdaki tahribatın etkisine bağlı olarak, toplum içinde katı liberal iktisat politikalarına yöneltilen eleştiriler ve bu doğrultuda geliştirilen öneriler, sosyal politika ve sosyal devlet kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu ve benzeri gelişmelerden hareketle, sosyal politika disiplininin oluşumu hızlanmıştır. Böylece katı Liberal İktisat anlayışında bulunmayan ‘sosyal devlet’ kavramını toplumun tümüne yaymaya çalışarak; sosyal politika disiplininin oluşması ve gelişmesiyle birlikte, çok ağır koşullar altında çalışan tüm işgücünün, özellikle kadın ve çocuk işgücünün, maruz kaldığı sömürü ve sefalet şartlarının ortadan kaldırılmasını, insanca çalışma ve yaşama şartlarının oluşturulmasını amaçlayan görüşler ortaya çıkmış ve kabul görmeye başlamıştır.

Bu görüşlerin olgunlaşma sürecinde, devletin sosyal alanda rol üstlenmesi gerekliliği konusunda toplum genelinde bir uzlaşmanın doğması, çalışanların örgütlenmesine yönelik engellerin kaldırılmasına ve koruyucu yasal düzenlemelere gidilmesine zemin hazırlamıştır. Öncelikle sosyal politika tedbirleri, çalışanların kötü çalışma koşullarının genel olarak iyileştirilmesi, bu alanda kadınların ve çocukların özel olarak korunması konusunda yoğunlaşmıştır. Daha sonra Anayasa ve yasalarda, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin bir ileri adımı olarak; kadın ve erkek eşitliğini gerçekleştirmek amacıyla düzenlemelere gidilmiştir. Bu anlamda, kadınların statüsünü yükseltmek amacıyla, 1945 yılında kurulan Birleşmiş Milletler Örgütü’nün Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu’nu, BM tarafından 1948 yılında ülkelerin onayına sunulan “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”nin, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ele alınmasına katkıda bulunmuştur. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan hükümleri; 1944 yılında Philadelphia Bildirgesi’nde, 1951 yılında cinsiyet bakımından ücret eşitliğini sağlayan hükümleri 100 sayılı sözleşmede, 1958 yılında iş ve meslek bakımından ayrımcılık yapılmasını engelleyen hükümleri ise, 111 Sayılı Sözleşme’de yer almaktadır. Diğer taraftan kadın-erkek eşitliğinin sağlanması

çerçevesinde, ABD'de 1972 yılında kadınların işe girme, ücretlendirme ve işte yükseltilmeleri açısından erkeklerle eşit davranılmasını öngören "istihdamda fırsat eşitliği" yasası kabul edilmiş; Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de "eşitlik politikaları", toplumda önemli bir sosyal görev olarak yer almaya başlamıştır.

Bu gelişmelere bağlı olarak kadınların işgücü piyasalarına katılma oranlarının artmasıyla birlikte, kadın-erkek işgücünün özellikleri karşılaştırmalı olarak incelenmeye başlanmıştır. Bu karşılaştırmalarda öncelikle, emeğin geliri olan “ücret” ve ücretler arasındaki farklılıklar dikkat çekmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları konusunda yapılan araştırmalar; işgücü piyasalarındaki değişimlere, artan eğitim düzeyleri sonucunda genel olarak işgücüne katılma oranlarının yükselmesine ve özellikle kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artışa bağlı olarak bu farklılıkların giderek önem kazandığını göstermektedir. Literatürde ücret farklılığını analiz edebilmek için bu farklılığı yaratan faktörler üzerinde durulmakta; eğitim, tecrübe, beşeri sermaye farklılığı, mesleki ve sektörel farklılıklar, bireysel tercihler ve kadın işgücüne karşı uygulanan ayrımcı politikalar başta olmak üzere, bu farklılıkları ortaya çıkaran nedenler ele alınmakta ve incelenmektedir.

Ücret farklılıklarını ortaya çıkaran ekonomik ve toplumsal süreçte, sanayi toplumunun "maddi değerler dünyası"nın yerini, bilgi toplumunun "zaman ve beşeri sermaye değerli dünyası" alırken; ücret farklılığını açıklamakta kullanılan ayrımcılık teorileri arasında gelişmiş ülkelerde, Mincer (1958) ve Becker (1962) tarafından geliştirilen ‘Beşeri Sermaye’ modeli ön plana çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını ve mesleki tabakalaşmayı açıklayan arz yanlı bu teorinin özü; bireyin sahip olduğu eğitim seviyesinin, çalışma yaşamında verimliliğini arttıracak ve çalışmadığı dönemde eğitim alarak katlanmış olduğu eğitim maliyetinin, ileride kendisine daha yüksek ücret olarak geri döneceği fikrine dayanmaktadır.

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında rekabet üstünlüğü; öncelikle eğitim yoluyla elde edilen bilgiye dayanmakta ve firmaların rekabet gücünü arttırmada insan sermayesine daha fazla yatırım yapmaya yöneldikleri görülmektedir. Sanayi toplumunda rekabet edilebilirliğin kaynağı, maddi sermaye kaynaklarının geliştirilmesi olarak görülürken; bilgi toplumunda bu gücün kaynağı, daha çok beşeri sermayeye yapılan yatırıma dayandırılmaktadır. Bu doğrultuda, üretimin ancak verimli olduğu sürüce fayda ve kar

sağlayacağı, bu verimliliği ve üretkenliği sağlayacak olanın da iyi donanımlı insan sermayesi olduğu bilinmektedir.

Diğer taraftan Beşeri Sermaye modelinin, tam rekabetçi işgücü piyasasında tüm bireylerin parasal gelirlerini maksimize etmesiyle ayrımcılığın ortadan kalkacağını iddia etmesi, diğer teorisyenler taraftan eleştirilmiştir. Bu farklılığın ayrımcılığa dayandığını savunan Feminist araştırmacılar, toplumsal cinsiyetçi bir bakış açısına sahip olmaları nedeniyle kendilerini diğerlerinden ayırmaktadırlar. Power (1975), Freeman (1982), Anker ve Hein'a (1986) göre, cinsel kimliğin toplumsal yapılanması sonucu, kişiler farklı roller, haklar ve fırsatlar elde etmektedirler. Bu durumda kadınlar, sadece kadın oldukları için birtakım haklardan mahrum bırakılmaktadırlar.

Çeşitli nedenlere dayandırılan cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını, ayrımcılık teorileriyle açıklamaya çalışanlar, sorunun kaynağını tek bir nedene dayandırmaktadırlar. Ancak ücret farklılıklarının birden fazla nedene dayandırıldığı dikkate alındığında bu modellerin tek başına farklılığın nedenini ortaya koymada yetersiz kaldığı da söylenebilir. Cinsiyete dayalı ücret farklılığını ayrımcılık modelleri dışında; sektörel ve mesleki farklılıklara, bireysel tercihlere, çalışma süreleri ile kadınların çalışma ve ev yaşamında karşılaştıkları görev ikilemine dayandıran görüşler de bulunmaktadır. Millicent Bergmann; toplumda kadına atfedilen rollerin ve işveren önyargılarının, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olduğunu; Edgeworth, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmasının ücretleri düşürdüğünü ve bunun erkeklerin örgütlü olduğu sendikaların uyguladığı baskıdan kaynaklandığını; Polachek de, kadınların kısa süreli olarak işgücü piyasalarına girmelerini kolaylaştıracak meslekleri tercih ettiklerini ve böylece mesleki ve sektörel tabakalaşmanın ücretleri düşürdüğünü ileri sürmüştür. Warren Farrell ise, çalışma sürelerinin ücretler üzerindeki etkisine dikkat çekerek; erkeklerin çalışma süreleri uzadıkça, kadınlarla aralarındaki ücret farklılığının giderek büyüdüğünü ve aile veya çocuk sahibi olmanın kadının çalışmasını ve daha fazla para kazanmasını engellediğini belirtmiştir. Farrell ayrıca, ücret farklılığının ayrımcılıktan kaynaklanmadığını; kadınların erkeklere oranla daha az çalışmayı ve daha esnek bir hayatı tercih ettiklerini belirterek, çalışma hakkındaki bireysel tercihlerin, ücretler üzerindeki etkisinden bahsetmiştir.

Diğer taraftan ev ve iş sorumluluklarının kadınlar üzerindeki etkisini inceleyen araştırmacılardan Judith Eve Lipton; kadınların çocuk bakımı için destek görmelerine rağmen mutlu olamadıklarını, çünkü her zaman için kadınların, çocukları ile ilgilenmek istediklerini belirtmiştir. Bu görüşe alternatif olarak, Ross, Mirowski, Hubar; ev ve aile sorumlulukları karşısında kadınların eşlerinden gördükleri desteğin, onları çalışma hayatında daha huzurlu yaptığını savunmuştur. Becker ise, çalışan kadınların çalışan erkeklere oranla ev işlerine daha fazla vakit harcadıklarını ve ev işleri sorumluluğunun ücret farklılığı üzerindeki etkisinden söz etmiştir. Lawrence Kahn ve arkadaşları ile Duxbury ve Higgins, çalışma ve ev yaşamında kadınların üstlendiği ikili görev ayırımının, ücret farklılığı üzerindeki etkisini incelemişlerdir.

Teorik yaklaşımlardan yola çıkarak, ücret farklılıklarının gerek ülkemiz ve gerekse Avrupa Birliği üyesi ülkeler için işgücü piyasalarında karşılaşılan bir sorun olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen sözleşmeler ile Avrupa Birliği (AB) Direktifleri, konuya gösterilen hassasiyetin bir yansıması olarak dikkat çekmektedir. Karşılaşılan sorunun üzerine gidilmesi AB'ye uyum sürecindeki Türkiye açısından da oldukça önemli bir nitelik taşımaktadır. Türkiye'nin ise, bu alandaki eksikliklerini gidermeye yönelik çalışmaları hızlandırdığı görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; uluslararası düzeyde cinsiyete dayalı ücret farklılığını açıklamaya çalışan ayrımcılık teorilerinin ve özellikle 'Beşeri Sermaye Teorisi' varsayımlarının ve önerilerinin, gelişmiş ülkelerde sorunun çözümü için uygun olduğu düşünülse de, Türkiye gibi gelişen ülkelerde ücret farklılığını açıklamada ve ortadan kaldırmada yeterli olmayacağını ortaya koymaktır. Özellikle Türkiye'de sanayileşmenin oluşma ve gelişme şartlarının Avrupa'dan çok farklı biçimlerde, farklı dönemlerde gerçekleşmiş olması nedeniyle, kadını ücretli olarak işgücüne dahil etme düşüncesi de Avrupa'ya kıyasla çok geç gerçekleşmiştir. Türkiye'de henüz sanayileşmenin tam olarak sürecini tamamlamadığı ve sermaye birikimi yetersizliğinin önemini koruduğu, kadın işgücünün halen ağırlıklı olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçi olarak çalıştığını görmekteyiz. Diğer taraftan, hizmetler sektörünün gelişmesiyle birlikte, kadınların tarım dışı faaliyetlerde yer alması, işgücünün belirgin bir özelliği olarak dikkat çekmeye başlamıştır. Gerek geleneksel toplum yapısının hakim olduğu ve ata-erki ilişkilerin devam ettiği ülkemizde, sosyo-kültürel nedenlerden dolayı genel olarak kadınların aile

ve iş sorumlulukları arasında bir tercih yapması durumunda aileyi ön planda tutarak çalışmayı ikici plana atması ve gerekse kadınların genel olarak geçici süreyle işgücü piyasalarına girmeleri ve düşük vasıflı işgücü olarak düşük ücretli mesleklerde yoğunlaşmaları, kadınların erkeklerle aralarındaki ücret farklılıklarının ağırlıklı olarak ayrımcılıktan kaynaklanmadığını ortaya koymaktadır. Daha açık bir ifadeyle, kadınların çalışma ile aile yaşamları arasında yaptıkları tercihte annelik kimlikleri ve aileye karşı olan sorumlulukları ağır basmaktadır. Aile kurumunun önemi ve bu kurum içinde kadının özel konumu, Türkiye işgücü piyasasının belirleyici bir özelliği olarak ele alınmasını gerektirmektedir.

Bu çalışmada yukarıdaki anlatıma uygun olarak makro seviyede genel olarak çalışma hayatında cinsiyete dayalı eşitsizlikler incelenirken; mikro düzeyde cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının nedenlerine değinilmiştir. Konuyla ilgili olarak, teorik yaklaşımların dayandığı gerekçeler ve tartışmalar ele alınmıştır. Bu doğrultuda, ücret farklılıklarının nedenleri, ücret farklılıklarını ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler ve uygulanan politikalar, AB ve AB'ye uyum sürecindeki Türkiye açısından ele alınmış ve literatürdeki tartışmalar değerlendirilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve ücret farklılıklarının nedenleri ele alınmaktadır. Burada kadınların çalışma hayatında; eğitim görmede ve mesleki eğitim almada, iş bulma ve yükseltilmede, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanmada karşılaştıkları eşitsizliklere ve cinsiyete dayalı ücret farklılığını açıklamaya yönelik çeşitli teorilere ve farklılığı etkileyen faktörlere; rakamlar, istatistikler, görüşler doğrultusunda yer verilmiştir. İkinci bölümde, öncelikle AB'nin işgücü piyasasının demografik yapısı incelenmiş; daha sonra Avrupa işgücü piyasasında karşılaşılan cinsiyete dayalı ücret farklılığına, farklılığa karşı alınan önlemlere ve ücret adaletine yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünü oluşturan üçüncü bölümde ise, öncelikle Türkiye işgücü piyasasının demografik yapısı ile işgücü piyasasında kadınların durumu incelenmiş; daha sonra AB'ye uyum sürecindeki Türkiye'nin cinsiyetler arası eşitsizliğe ve ücret farklılığına karşı bakış açısına, geliştirdiği politikalara, ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla yaptığı ulusal ve uluslararası düzenlemelere ve yaşadığı gelişmelere, raporlar eşliğinde yer verilmiştir.

I. BÖLÜM

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLER VE ÜCRET FARKLILIĞI

I. ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞILAN CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLER

Çalışma hayatında bir grup çalışanın sahip olduğu eğitim, öğretim, yetenek ve iş tecrübesi gibi bazı özelliklerin diğer çalışanlarla aynı olması durumunda, bu grubu oluşturan kişilere, iş bulma, işe alınma, yükseltme ve ücretlendirmede birtakım kişisel sayılabilecek; cinsiyet, ırk, din, dil, yaş gibi verimlilikle ilişkisi olmayan, keyfi nedenlerden dolayı diğerlerinden farklı davranılması, ayrımcılığı ifade etmektedir¹. Dolayısıyla ayrımcılığın olmadığı, kadın ve erkek çalışana eşit davranıldığı bir çalışma ortamında, cinsiyete dayalı eşitlikten söz etmek mümkündür². Ancak çalışma hayatında her zaman eşitlik sağlanamamakta ve çalışanların maruz kaldığı ayrımcılık durumları; cinsiyete dayalı olduğu gibi yukarıda sayılan ırk, dil, din etnik nedenlere bağlı olarak da gerçekleşmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili yapılan araştırmalar ise, son 30 yıldır işgücü piyasasının gündeminde yer almaktadır. Genel olarak çalışma hayatında “kadınların” karşılaştığı cinsiyete dayalı eşitsizliğin mevcut olduğu iddiaları, pek çok uluslararası organizasyonun yapmış olduğu kapsamlı araştırmalarda ve konuyla ilgili literatürde yoğun olarak işlenmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili yapılan ampirik çalışmalar, özellikle gelişmiş ülkeleri ve Avrupa işgücü piyasalarını mercek altına almayı başarabilmektedir. Çünkü gelişen ülkelerde mikro düzeyde verilere ulaşabilmek oldukça güç olmaktadır. Temeldeki gerçek, cinsiyete dayalı eşitsizliğin gelişmiş ülkelerden çok, gelişen ülkelerde görüldüğüdür. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına girmek için eğitim ve meslek seçimi bakımından ve işgücü piyasasında çalışma koşulları, yükselme

¹ Wikipedia, the free encyclopedia, “Discrimination”, <http://en.wikipedia.org/wiki/Discrimination>. (Subat 2006).

² *Equality between women and men*, European Foundation, <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EQUALITYBETWEENWOMENANDMEN.htm>, 2006. (Mart 2006).

olanakları, ücretlendirme gibi konularda maruz kaldıkları zorluklar karşısında cinsiyete dayalı eşitliği sağlamaya yönelik yapılan çalışmalarda genel görüş; bunun genellikle eşitliğe önem veren ülkelerde yapıldığı yönündedir. Bu doğrultuda eşitsizliğin giderilmesi yönündeki reformların gerçekleştirilmesinde gelişmiş ülkelerin, gelişen ülkelere göre başarısından söz etmek mümkündür. Diğer taraftan, tüm ulusal yasalar ve uluslararası kuruluşlarca kabul edilen ilke kararları ve bildirgelere rağmen, istihdamda cinsiyet ayırımına dayalı, eşitlikçi olamayan uygulamaların kalkınmış ülkelerde bile devam ettiği görülmektedir³.

Çalışma hayatında karşılaşılan eşitsizlikleri çeşitli nedenlere bağlamak mümkündür. Eşitsizliği, ayrımcılık ile açıklayan teorisyenlerin bir kısmı, genellikle kadınların geçici sürelerle çalıştıklarını, erkeklere oranla verimliliklerinin düşük olduğunu, hamilelik ve ev işleri nedeniyle çalışmalarının kesintiye uğradığını savunan işveren görüşlerine yer vermektedirler. Bu varsayımları dikkate alarak hareket eden işverenler ise, kadınların terfilerinde ve özellikle camdan tavan olarak nitelendirilen üst yönetim kadrolarına yükseltilmelerinde ön yargılı davranarak zorluk çıkarmaktadırlar⁴. Böylece kadınların, şirketlerin üst yönetim kadrolarına terfi etmekte bir dizi engelle karşılaşmaktadırlar. Bu engeller, açıkça görülemeyen ancak kolay aşılamayan engeller olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma yaşamındaki cinsiyete dayalı eşitsizliğin kaynaklarından biri de, toplumun kadına biçtiği görevler arasında çalışmanın son sıralarda yer almasıdır. Özellikle, erkek-egemen toplum yapısının hakim olduğu ülkelerde, kadının önce bir anne ve eş olarak sorumluluğunun bilincinde olması, mesleki başarının ve kariyerin ikinci planda kalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla böyle bir toplumsal yapı içinde faaliyet gösteren işletmelerin, kadınların sahip olduğu niteliklere ve performansa göre değerlendirmeyerek, doğrudan veya dolaylı bir biçimde ayrımcılık uygulayan, önyargılı bir yönetim politikası izlemeleri doğal karşılanmaktadır.

Özellikle son yirmi yıldır işgücü piyasalarında kadın çalışanların düşük ücretli, kısmi süreli ve a-tipik işlerin yaygın olduğu hizmetler sektöründe yoğunlaştığı gözlenmektedir. Buna bağlı olarak, tarım sektöründe istihdamın düşük olduğu ve

³ İlhan Akhun ve Diğerleri, **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000, s.7.

⁴ ILO, "Time for equality at work"
http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/newsletr/2003_2b.pdf. 2003, s.15.

hizmetler sektöründe kadın işgücü oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, kadınların işsizlik oranlarının oldukça düşük kaldığı görülmektedir. Ancak yine de kadınların işsizlik oranları, genel olarak erkeklere nazaran hem daha yüksek hem de daha uzun süreli (bir yıldan fazla) olmaktadır⁵. Kadınların bir yıldan daha fazla süre işsiz kalmasının ise, erkeklere oranla kadınlar üzerinde daha kötü psikolojik etkiler oluşturarak, kadını çalışma hayatından soğuttuğu düşünülmektedir.

Avrupa istihdam stratejisinde değinilen AB’de yaşanan işsizliği azaltma ve istihdamı artırma zorluğu, işgücüne katılma oranlarını arttırmakla yakından ilgilidir. Ancak katılımı arttırmanın o kadar da kolay olmadığı, bunun kültürel ve sosyo-psikolojik değişikliklere bağlı olduğu görüşü hakimdir. AB’nin işgücü yapısı ele alındığında; 15-64 yaş arası nüfusun %20’sinin aktif olmadığı görülmektedir. Bunun nedenleri ise; kişisel ve aile yükümlülüklerinin (özellikle kadınlarda) fazla olması, kendi hastalıkları veya işgörmezliklerinden kaynaklanan çalışmama durumuna ilaveten eğitim ile emekliliğin çalışmaya engel olmasıdır. Kadınların aktif olmama sebepleri arasında ise aile ve ev yükümlülüklerinin geniş yer tuttuğu görülmektedir⁶.

Diğer taraftan, işgücündeki cinsiyete dayalı eşitsizlikleri, kişilerin bireysel tercihleri ile açıklayanlar; çalışan kadınların çocuk sahibi olduklarında çalışmayı ikinci plana atmalarını çalışmama sebebi olarak göstermektedirler. Kadınların bu tercihlerine karşılık ‘işverenlerin’ tavrı, daha sert olarak değerlendirilmektedir. Bununla ilgili en iyi örnek, İngiltere’de sağlık sektöründe çalışan birinci tip yöneticilerin, teknik personel alımı için kadın adaylar ile mülakat yaparken çocuk sahibi olup olmadıklarını veya böyle bir düşüncelerinin bulunup bulunmadığını sormalarıdır. Ancak, erkek adaylar için böyle bir sorgulamayı gerek duymadıkları görülmüştür. Birinci tip yöneticiler, kadınları çalıştırmayı neden tercih etmedikleri sorusuna yanıt olarak iki temel sebep göstermişlerdir: Bunlardan ilki, çocuk hastalandığında veya okul tatillerinde kadınların onlarla ilgilenmeleri için daha fazla zamana ihtiyaç duymaları, ikincisi ise çocuk bakımı için sorumluluğun bir ebeveyn sorumluluğundan çok annelik sorumluluğu olarak görünmesidir. Çoğu yöneticinin bu soruları, kadın adayın şirket için ne kadar sadık bir

⁵ Bengü, Usal, “Kadın İstihdamı Üzerine Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 1996, s. 24.

⁶ *The European Employment Strategy*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.doc, 2003.(Şubat 2006).

alışan olabileceğini ölçmenin bir parçası olarak gördüğü belirtilmiştir. İkinci tip yönetici ise, sorunun biraz kişisel olmasına rağmen göz önünde bulundurulabileceğini, böyle bir sorunun erkek için söz konusu olamadığını ve bunun bir anlamda eşitsizliği arttırdığını belirtmiştir. Ancak erkeğin fiziksel olarak ocuk sahibi olamasa bile böyle bir durumu eşine destek olmak amacıyla paylaşabilmesi gerektiğini de ayrıca savunmuştur. Fakat böyle bir yönetici tipinin çalışma hayatında azınlıkta olduğu düşünülmektedir. İkinci tip yöneticinin şirketin menfaatleri göz önünde bulundurulduğuunda birinci tip yöneticinin savunduğu görüş doğrultusunda davranmak zorunda kalacağı muhtemeldir⁷.

Kadın alışanlara karşı sergilenen benzer davranış kalıplarının, kadınların terfi etme ve ödüllendirme durumlarında da yařandđı savunulmuştur. Kadınların ne kadar kıdemli olduklarına bakılmaksızın, genç yaştaki çocuklarının bakımı ve onların yetiştirilmesi için kariyerlerinden vazgeçmeleri, beklenen ve görülen bir sonuçtur. st düzeydeki bir yöneticinin açıklamalarına göre, erkeklerin yüksek seviyelerdeki pozisyonlarda yoğunlaşmalarının nedeni, kadınların ocuk sahibi olmak istemeleri ve daha sonra ocuk sahibi olmanın getirdiği sorumluluklar nedeniyle işten ayrılmalarıdır. Evlenip aile sahibi olmayı amaçlayan kadınların işlerinden ayrılarak, çalışma yaşamında kesintiye uğrayan bir kariyere sahip oldukları; daha sonra iş yaşamına geri döndüklerinde ise, deneyim veya eğitim anlamında diğer çalışanlarla aralarında fark yařandđı ve aday seçimi aşamasına gelindiğinde adayın cinsiyetinin değil şirkete nasıl bir katkı sağlayacağının daha önemli olduğu vurgulanmıştır. Ailevi sebeplerle iş yaşamından üç sene ayrı kalmış bir kadın ile kesintisiz çalışmış bir erkek adayın seçimi aşamasında diğer şartlar eşit olduğuunda, erkek adayın işe alınmasının adil olacağı rneği verilmiştir. Yüksek kıdemli bir pozisyonda çalışan, çocuğu bulunmayan az sayıda kadının ve gelecekte ocuk sahibi olmayı planlayan çok sayıda kadının sahip oldukları pozisyonları terk etmeye gönüllü oldukları, daha sonra çalışma hayatında yeniden bir işbaşı eğitimi alabilecekleri belirtilmektedir.

Bu bulgular ışığında, kadınların önlerine çıkan iş fırsatlarını engelleyen faktörler kendileri tarafından mı, yoksa erkeklerin n yargıları sebebiyle mi ortaya ıktđı tartışmaya açık bir konu olarak kalmaktadır. Gidens'a göre, hayatın bir gerçeği olarak,

⁷ Anthony Giddens, **Sociology**, Oxford: Blackwell Publishers, 3 rd. Edition, 1997, s. 321,322.

kadınlar erkeklere göre dezavantajlı konumda bulunmaktadır ve kadınların karşılaştığı sorunlar devam edecektir. Bir yöneticinin söylediği gibi "erkeklere kıyasla kariyer fırsatlarında ciddi şekilde dezavantaj sahibi olmak kadın için hayatın gerçeği olarak kalacaktır". Buradan yola çıkılarak, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorlukların ortaya çıkardığı eşitsizlik durumunun; temel ve mesleki eğitim almada, iş bulma ve terfide, ücretlendirmede ve sosyal haklardan yararlanmada görüldüğü söylenebilir. Bu doğrultuda eşitsizliklerin ortaya çıkış nedenlerini araştırmak, sorunun büyüklüğünü ortaya koymak ve eşitsizlik sorununa bir çare bulmak adına önemlidir.

A. EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİMDE EŞİTSİZLİK

Teknolojik ve bilimsel değişimlerin, ulaşım ve iletişimde yaşanan gelişmelerin ve uluslararası ilişkilerde sağlanan yakın ilişkilerin, dünyanın pek çok ülkesinde eğitim alanında bazı ortak gelişmeleri de beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu gelişmelerden ilki “eğitimde fırsat eşitliği”ni, diğeri ise “kadınların eğitimi”nin ekonomik ve toplumsal kalkınmaya yaptığı katkının giderek önem kazandığını belirtmektedir. Bu amaçla ülkelerin çoğunun anayasa ve yasalarında, herkes için “eğitim olanağı”nın, “eğitimde fırsat eşitliği”nin sağlanmasına ve cinsiyet ayrımının yasaklanmasına yönelik amaçlara yer verilmiştir.

Günümüzde kadınların eğitim fırsatlarından yararlanma düzeyinin geçmişe oranla fark edilir derecede arttığı, ancak halen cinsiyete dayalı farklılıkların belirgin oranda devam ettiği vurgulanmaktadır. OECD genelinde, eğitimin her düzeyinde kadınların okullaşma oranlarının erkeklerden düşük olduğu ve eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların okullaşma oranların düştüğü görülmektedir⁸. (Tablo1)

Tablo 1: Nüfusun Cinsiyete ve Yaşa Göre Eğitim Durum, 2001 (%)

ÜLKELER	CİNSİYET	EN AZ ORTAOKUL EĞİTİMİ ALANLAR					EN AZ YÜKSEK ÖĞRENİM GÖRENLER				
		25-64	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64	25-34	35-44	45-54	55-64
Avustralya	Erkek	66	73	67	65	54	27	29	27	29	22
	Kadın	52	68	54	45	34	31	38	32	29	21
Avusturya	Erkek	82	86	85	79	73	17	16	19	17	15
	Kadın	69	81	75	64	52	11	14	14	10	5
Belçika	Erkek	59	74	61	53	42	27	33	28	23	20
	Kadın	58	77	65	50	35	28	39	31	23	14

⁸ Akhun, s. 8.

Kanada	Erkek	81	88	83	81	68	39	45	39	38	30
	Kadın	82	91	86	81	65	44	56	46	40	30
Çek Cumhuriyeti	Erkek	91	93	93	90	86	13	12	14	14	
	Kadın	82	92	87	78	68	9	11	12	8	7
Danimarka	Erkek	82	85	82	83	75	24	25	24	25	21
	Kadın	79	88	79	78	69	29	34	32	29	19
Finlandiya	Erkek	72	84	81	68	51	29	30	32	28	25
	Kadın	76	90	87	72	51	36	46	42	31	22
Fransa	Erkek	67	78	69	62	52	22	32	21	19	16
	Kadın	61	78	66	55	40	24	37	24	18	13
Almanya	Erkek	87	87	88	88	85	28	23	30	31	28
	Kadın	78	84	83	78	67	18	20	21	18	12
Yunanistan	Erkek	54	69	62	47	33	20	21	24	20	13
	Kadın	49	76	58	40	23	16	27	19	11	6
Macaristan	Erkek	75	81	82	79	49	14	13	13	14	14
	Kadın	66	80	75	65	40	15	16	18	14	10
İzlanda	Erkek	64	64	67	66	58	24	25	27	26	16
	Kadın	49	59	54	44	33	25	29	31	22	15
İrlanda	Erkek	55	71	59	46	35	35	45	37	30	22
	Kadın	60	76	66	50	36	36	50	36	28	20
İtalya	Erkek	44	55	48	42	26	10	10	11	11	8
	Kadın	43	60	51	35	18	10	13	11	10	5
Japonya	Erkek	83	92	93	80	65	36	46	46	32	20
	Kadın	83	95	95	82	61	32	49	41	25	11
Kore	Erkek	76	95	84	61	45	30	42	34	19	15
	Kadın	59	91	68	35	16	18	35	17	7	3
Lüksemburg	Erkek	58	62	61	54	53	21	25	20	19	20
	Kadın	47	57	53	40	31	15	22	15	12	8
Meksika	Erkek	22	23	25	19	12	18	20	22	17	10
	Kadın	22	27	24	16	10	12	16	13	7	4
Hollanda	Erkek	63	73	71	67	62	26	27	27	27	22
	Kadın	61	75	67	53	41	21	26	22	18	13
Yeni Zelanda	Erkek	77	82	80	78	65	26	26	27	29	23
	Kadın	74	82	79	73	55	32	31	34	35	26
Norveç	Erkek	86	93	90	83	73	28	30	28	28	23
	Kadın	84	94	91	80	66	29	40	30	25	18
Polonya	Erkek	39	44	39	38	34	11	12	9	10	11
	Kadın	52	60	56	51	38	13	18	13	11	10
Portekiz	Erkek	19	28	19	14	10	7	10	7	6	5
	Kadın	21	37	21	13	7	11	17	11	7	4
Slovak Cumhuriyeti	Erkek	90	95	92	89	79	11	11	11	12	10
	Kadın	81	93	88	78	56	11	12	12	10	7
İspanya	Erkek	42	55	46	34	22	24	32	25	19	14
	Kadın	40	59	46	26	14	23	39	25	13	7
İsveç	Erkek	79	90	84	76	63	30	34	31	29	24
	Kadın	82	91	88	81	67	34	39	35	34	25
İsviçre	Erkek	90	93	92	88	87	35	35	37	34	33
	Kadın	85	91	88	82	75	16	17	21	15	8
Türkiye	Erkek	28	35	28	23	15	10	11	9	11	8
	Kadın	19	25	18	13	10	7	9	7	6	4
İngiltere	Erkek	69	70	70	71	63	27	30	28	28	20
	Kadın	57	65	59	52	42	25	29	26	24	17
Amerika	Erkek	87	87	88	89	83	37	36	37	41	35
	Kadın	88	89	89	89	82	37	42	38	38	27
Ülke Ortalaması	Erkek	66	73	70	64	54	24	26	25	23	18
	Kadın	62	74	67	57	43	22	29	24	19	13

Kaynak: OECD, Educational attainment of the population, by gender (2001).

Buna ek olarak, eğitim görülen dallar ile cinsiyetler arasında yakın bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Kadınların genellikle güzel sanatlar, beşeri ve sosyal

bilimlerde; erkeklerin ise çoğunlukla fen bilimleri ve teknik konularda yoğunlaştığına ve bu durumun üniversite de devam ettiğine dikkat çekilmektedir⁹.

Eğitim alanındaki cinsiyete dayalı farklılıkların boyutunu belirlemek adına OECD verilerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda OECD ülkelerinde; sosyal bilimler, güzel sanatlar, eğitim, sağlık dallarında üniversite veya eşdeğer düzeyde bir kurumdan mezun olanların ortalama olarak üçte ikisinden çoğunun kadınlardan oluştuğu, buna karşın matematik ve bilgisayar dallarından mezun olanların üçte birinden daha azının; inşaat ve makine gibi mühendislik dallarından mezun olanların ise, beşte birinden azının kadınlardan oluştuğu belirtilmektedir. Aldıkları üniversite eğitimi doğrultusunda da, kadınların çalışma hayatına katıldıkları görülmektedir. Özellikle yaptıkları işlerin %40'ı genellikle eğitim ve sağlık alanlarındaki veya kamu yönetimindeki görevlerden oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadınların halen belirli sektörlerde yoğunlaştıkları ve bunların dışında eğitimlerini çeşitlendirerek, bilgi teknolojisi ağırlıklı sektörlerde çalışma eğilimi göstermedikleri de ayrıca belirtilmektedir¹⁰.

Eğitimin istihdama yaptığı pozitif etki göz önünde bulundurulduğunda; OECD ülkelerinin birçoğunda eğitim düzeyinin artması ve ekonomik büyümenin gerçekleşmesiyle birlikte istihdam imkanlarının da arttığı görülmektedir. OECD ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda yüksek öğrenim kurumlarından mezun olanların istihdam oranları, lise mezunlarına göre daha yüksek olmaktadır. Ancak yüksek öğrenim görmüş kadınların istihdam oranları, lise diploması olmayan kadınların istihdam oranlarından daha yüksek olmasına rağmen; bu oranların halen lise ve yüksek öğrenim görmüş erkeklerin istihdam oranlarından daha düşük bir seviyede gerçekleştiği bilinmektedir. Ne var ki, genel olarak istihdam oranlarındaki cinsiyete dayalı farklılıkların, eğitim düzeyi yükseldikçe azaldığı görülmektedir. OECD ülkelerinin tümüne bakıldığında; lise eğitimi almamış kişiler arasında cinsiyete dayalı işgücüne katılma oranlarındaki farklılığın %36 iken, yüksek öğrenim görmüş kişiler arasında bu farklılığın %14 olması, kadınların eğitim düzeylerinin artmasıyla cinsiyete dayalı farklılıklardan kaynaklanan eşitsizliklerin azaldığının bir göstergesi olarak

⁹ OECD, "Percentage of tertiary qualifications awarded to females, by type of tertiary education and by subject category", <http://www.oecd.org/dataoecd/0/59/14158952.xls>, 2001. (Şubat 2006).

¹⁰ *Women earn 15% less than men in the EU and are still finding work/ life balance difficult*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=12, 2006. (Mart 2006).

değerlendirilebilir¹¹. Diğer taraftan, dünya işgücü piyasalarında nitelikli ve vasıflı işgücü talebinin artmaya devam etmesine rağmen, kadın çalışanların erkeklere oranla eğitim ve mesleki eğitim seviyelerinin halen düşük olduğu görülmektedir. İşgücü piyasalarının bu durumunun, cinsiyete dayalı eşitsizliği derinleştirdiği ve kadınlar aleyhine sonuçlar ortaya koyduğu görüşü hakimdir.

Türkiye’de lise altı, lise ve yüksek öğrenim görmüş erkeklerin ve kadınların her üç eğitim düzeyinde de, tüm OECD ülkeleriyle kıyaslandığında, işgücüne katılma oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak Türkiye’de eğitimin seviyesinin yükselmesiyle birlikte, işgücüne katılma oranları da bu gelişmeye paralel olarak artmaktadır. Ne var ki aynı eğitim düzeyinde, cinsiyetler arasında işgücüne katılma oranlarında farklılıklar gözlenmektedir. Lise altı eğitim almış kadınların işgücüne katılma oranları (%42.7), diğer lise (%71.2) ve yüksek eğitim (%84.2) düzeylerindeki kadınların işgücüne katılma oranlarına göre çok daha düşük olurken; erkekler arasında eğitim düzeyleri ve işgücüne katılma oranları arasında bu derece büyük farklılıklar bulunmamaktadır. (Tablo 2)

Tablo 2: Eğitim Durumuna Göre İstihdam/Nüfus, İşgücüne Katılma Oranı, 2003
25–65 Yaş Arası (%)

ÜLKELER	İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI İSTİHDAM/NÜFUS ORANI	EĞİTİM DÜZEYİ					
		ERKEK			KADIN		
		Lise öncesi	Lise	Yüksek Öğrenim	Lise altı	Lise	Yüksek Öğrenim
ABD	İşgücüne Katılma Oranı	76	84.6	90.5	50.5	71.9	80
	İstihdam/Nüfus Oranı	68.9	78.9	87.3	45.2	68	77.5
Avusturya	İşgücüne Katılma Oranı	72.4	84.7	88.7	52.4	70.6	84
	İstihdam/Nüfus Oranı	65.9	81.8	86.9	48.8	68.3	82.4
İngiltere	İşgücüne Katılma Oranı	67.6	88.2	92.6	49.7	76.6	87.1
	İstihdam/Nüfus Oranı	61.9	84.5	90.1	47.2	73.9	85.5
Belçika	İşgücüne Katılma Oranı	68.5	86.5	90.5	40.9	69.1	83
	İstihdam/Nüfus Oranı	61.9	81.8	87.2	35.8	63.2	80.1
Çek Cumhuriyeti	İşgücüne Katılma Oranı	66.4	88	93.6	49.6	72	80.9
	İstihdam/Nüfus Oranı	52	84.2	92.2	40.2	65.8	79

¹¹ OECD, “Eğitime Bakış: OECD Göstergeleri”, <http://www.oecd.org/dataoecd/33/26/33713523.pdf>, 2004, s.4-5.

Danimarka	İşgücüne Katılma Oranı	76.3	87.4	91.7	55.6	79.2	87.2
	İstihdam/Nüfus Oranı	71.6	84.2	87.7	50.9	75	82.9
Finlandiya	İşgücüne Katılma Oranı	67.7	82.7	91.2	62.6	77.6	87.2
	İstihdam/Nüfus Oranı	60.4	74.8	87.3	55.4	70.8	83.3
Fransa	İşgücüne Katılma Oranı	76.7	87.1	91.5	58.8	76.4	83.4
	İstihdam/Nüfus Oranı	68.3	81.9	86.2	50.9	69.2	78
Almanya	İşgücüne Katılma Oranı	77.6	83.9	90.4	50.7	71.5	83.2
	İstihdam/Nüfus Oranı	61.2	75	86.1	43.2	64.4	78.2
Yunanistan	İşgücüne Katılma Oranı	82.4	89.3	89.6	43.7	58.7	83.2
	İstihdam/Nüfus Oranı	79.1	84.1	86	38.8	50.6	76.9
Macaristan	İşgücüne Katılma Oranı	50.3	81.9	88.3	36	67.5	80.1
	İstihdam/Nüfus Oranı	44.3	77.9	87.2	32.7	64.3	78.9
Lüksembourg	İşgücüne Katılma Oranı	78	86	91.9	50.4	60.8	78.4
	İstihdam/Nüfus Oranı	75.4	84.6	88.5	48.8	58.4	74.5
Hollanda	İşgücüne Katılma Oranı	94	94.6	93.6	38.4	55.8	71.4
	İstihdam/Nüfus Oranı	92.4	92.5	91.4	37.8	54.8	69.6
Norveç	İşgücüne Katılma Oranı	78.8	86.3	93.8	58.4	78.3	88.6
	İstihdam/Nüfus Oranı	71.7	82.9	91.3	56.4	75.9	86.5
Polonya	İşgücüne Katılma Oranı	62.1	68.3	85.1	42.9	68	86.4
	İstihdam/Nüfus Oranı	45.9	68.3	85.1	31.9	54.6	80.6
Portekiz	İşgücüne Katılma Oranı	86.3	87.3	93.6	66.9	84.5	90.6
	İstihdam/Nüfus Oranı	81.9	83.7	89.5	62.5	79.4	85.9
Slovak Cum.	İşgücüne Katılma Oranı	64.3	88.8	94	44.7	75.5	87
	İstihdam/Nüfus Oranı	33.4	77.1	90.7	25.8	65	83.6
İspanya	İşgücüne Katılma Oranı	83.7	90.5	92.1	44	69	84.5
	İstihdam/Nüfus Oranı	77.3	85.1	87.1	36.2	59.1	76
İsveç	İşgücüne Katılma Oranı	77.8	88.2	90.4	64.6	83.2	88.2
	İstihdam/Nüfus Oranı	73.3	83.3	86	60.2	79.2	85.7
İsviçre	İşgücüne Katılma Oranı	83.7	91.5	95.7	62.1	75.6	85.7
	İstihdam/Nüfus Oranı	79.3	88.7	92..9	57.9	73	83.1
Türkiye	İşgücüne Katılma Oranı	81.8	86.4	86.3	24.3	30.7	69.9
	İstihdam/Nüfus Oranı	74.1	80.6	81.4	22.8	26.5	63.3
Japonya	İşgücüne Katılma Oranı	86.1	94.2	96.2	56	63.1	67
	İstihdam/Nüfus Oranı	79.4	88.9	92.8	53.4	59.8	64.3
Toplam OECD	İşgücüne Katılma Oranı	82.1	86.9	92	45.5	69.2	78.1
	İstihdam/Nüfus Oranı	75.9	81	88.4	41.7	64.4	74.9

Kaynak: OECD Employment Outlook 2005.

Temel eğitim dışında mesleki eğitimi almada da cinsiyetler arasında farklılıklar gözlenmektedir. Bu doğrultuda, kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretli, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaları ve buna bağlı olarak kadın yönetici sayısının az olması; bir

taftan kadınların tüm eğitim hayatları boyunca özellikle meslek edinmeye yönelik yüksek eğitime olan taleplerinin az olması, diğer taraftan da eğitim alanındaki geleneksel cinsiyet ayrımcılığının mevcut olması ve eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi sebebiyle kadınların meslekleriyle ilgili bilgi ve beceriye sahip olmamalarına dayandırılmaktadır. Ayrıca eğitimin ekonomik refah düzeyine getirdiği artı değer kabul gören bir gerçek olmasına rağmen, kadınların halen yüksek öğrenim görme ve yaşam boyu eğitim alma taleplerinin düşük olduğu görülmektedir¹². Sadece sınırlı sayıdaki kadının eğitim kalitesini yükseltmesi sonucu çalışma hayatında kendilerini kanıtlamayı başlaması ise, bu kadınların hem işyerinde işbölümü ile hem de ev yaşamında ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluğu bir parça da olsa erkek ile paylaştıklarını akla getirmektedir.

Kadınların çalışma yaşamları boyunca ev ve iş sorumlulukları nedeniyle yaşadıkları görev ikileminin; işten ayrılan ve daha sonra tekrar işgücü piyasasına dönenler için iş bulmayı zorlaştırdığı ve gerek belirli bir süre işgücü piyasasından geri kalmalarının gerekse işlerine yoğunluk verememelerinin terfi ettirilmelerinde sorunlar çıkardığı düşünülmektedir.

B. İŞ BULMA VE YÜKSELTİLMEDE EŞİTSİZLİK

Endüstri devriminin getirdiği toplumsal değişimle birlikte kadınların işgücüne katıldığı ve zaman içinde toplumsal değişimlere ve gelişmelere bağlı olarak sosyal ve ekonomik hayatta yerine getirdiği rollerin giderek arttığı gözlenmektedir. Bu rollerin çeşitlenmesinde ve kadınların çalışma hayatına katılmalarına karar vermelerinde çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bunlar; ekonomik nedenler, sosyal ilişki kurmak, tek düze hayattan kurtulmak, topluma bir katkıda bulunmak, kendi kişiliklerini bulmak ve bir kariyere sahip olmak olarak özetlenebilir¹³.

Endüstrileşme sürecine ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, bir taraftan kadınların işgücüne katılma oranlarında ve iş olanaklarında önemli artışlar yaşanırken; diğer taraftan dünya ekonomik konjonktürünün etkisiyle işsizlik oranları giderek artmakta ve iş bulmak özellikle vasıf düzeyi düşük kadınlar için daha zor hale gelmektedir. Yüksek

¹² Ercan Kumcu, “Eğitim Ekonomisi (3)”, **Hürriyet Gazetesi**, 2005.

¹³ D. Gowler ve K. Legge, “Dual-worker families” <http://www.blacks.veriovp.co.uk/content/3241.html>. 2004. (Ocak 2005).

vasıflı kadın işgücünün ise, gelişen iş imkanlarıyla birlikte kariyer geliştirme imkanlarını da arttırdığı görülmektedir. Ne var ki, yeterli eğitime sahip olup mesleki eğitim alan, deneyimli profesyonel kadınların dahi üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklerle aynı başarıyı gösterememeleri, kariyerlerine yeni başlayanların üst seviyelere ulaşmalarının çok zaman alması, yaşanan bu süreçte ortaya çıkan bir sonuçtur.

İşgücü piyasalarında kadınların iş seçiminde titiz davranarak, kariyer yapabilecekleri ve gelişimlerini bu doğrultuda yönlendirebilecekleri işleri tercih etmeleri doğal bir sonuç olarak kabul edilebilir. Fakat, gerek kadınların çocuk sahibi olma eğilimlerinin bulunması, gerekse işverenlerin bu eğilimi göz önünde bulundurarak istihdam edeceği kişileri seçmesi, kadınların mesleki tercihlerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır. Buna karşılık, bu tür eğilimleri zayıf olan kadınların eğitim seviyelerindeki yükselmeye paralel olarak üst yönetimlerdeki pozisyonlara yönelmeleri ve tırmanmaları da, madalyonun diğer yüzünü ifade etmektedir. Ancak, çalışma koşulları ve ev hayatı göz önünde bulundurulduğunda, halen pek çok kadının böyle bir tercihte bulunmadığı görülmektedir.

Kadınların yüksek seviyelerdeki işlerde erkeklere oranla daha az temsil edilmelerinin nedeni OECD verilerinde iki hipoteze dayandırılmıştır. İlki ‘şeffaf tavan’ olarak ifade edilen; kadınların erkekler gibi kariyer imkanları olan işlerde çalışmalarına rağmen, yüksek seviyelere yükseltilmelerinde veya terfi ettirilmelerinde erkeklere oranla şanslarının daha az olmasıdır. Bu doğrultuda, sosyal tutum ve davranışlar, kültürel önyargılar; kadınların ayrımcılığa uğramasına neden olan ve yüksek seviyelerdeki pozisyonlara ulaşmalarını engelleyen temel faktörler olarak görülmektedir. Ayrıca, uzun çalışma süreleri, düzensiz iş seyahatleri ve yer değişikliği söz konusu olduğunda çocuk bakımının ve ev sorumluluklarının ebeveynler arası dengesiz dağılımı, kadınların yüksek seviyelere ulaşmasında diğer bir engel olarak görülmektedir. Konuyla ilgili ikinci hipotez ise ‘sonu olmayan, kör bir açıklama’ olarak adlandırılmaktadır. Buna göre kadınların erkeklere oranla yüksek seviyelerdeki pozisyonlara daha az sıklıkla terfi ettirilmelerinin nedeni, kadınların daha az terfi imkanı olan işlerde çalışıyor olmalarıdır. Kadınların ve erkeklerin farklı sektörler ve meslekler arasında dağılması ise, bu hipotezi

mantıklı hale getirmektedir. Ancak eldeki mevcut veriler, bu düşüncenin araştırılmasında daha da ileriye gidilmesine izin vermemektedir¹⁴.

Cinsiyetler arasında işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltilme (kariyer) sürecinde ülkelere göre farklı yaklaşımlarla karşılaşılmaktadır. Birçok araştırma evliliğin ve çocukların, kadının çalışması ve kariyeri için büyük bir engel teşkil ettiğini savunmaktadır. Bu görüş doğrultusunda, kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını kısıtlamaktadır. Sonuç olarak, işte ilerleme imkanlarının az olduğu durumlarda, kadınların kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kaldıkları görülmektedir.

Kariyer gelişimi bakımından, Avrupa'da kadınların yönetim içindeki rollerinin artması dikkat çekicidir. Bununla birlikte işyerinde mesleki hiyerarşi, geçmiş dönemlere göre daha az erkek egemen olsa dahi, halen denetim ve yönetim bölümlerinde kadınlar ve erkekler arasında belirgin farklılıklar bulunduğu belirtilmektedir. Bu farklılıklarda dikkat çeken unsur, işgücünün %63'nün halihazırda bir erkek amiri bulunurken, erkeklerin sadece %21'nin bir kadının emri altında çalışmasıdır. Geri kalanların ise, bir yöneticisi bulunmamaktadır. Bu durumda yönetici veya denetçi olan az sayıdaki kadının, başka kadınların sorumluluğunu üstlenmesi daha muhtemel görülmektedir. Ayrıca erkeklerin %10'nundan azı, halihazırda bir kadın bölüm yöneticisi ile çalışmaktadır. Mesleki hiyerarşinin en üstünde yer alan erkekler ise, yasa koyucu ve yönetim işlerinin %60'ından fazlasında görev alırken; kurumsal yönetici ve kıdemli memur olarak çalışanların oranı da %70'i geçmektedir¹⁵. Bu rakamlar, kadınların genellikle erkeklere oranla daha az sorumluluk gerektiren, düşük statülü işlerde çalıştığını, erkeklerin ise çoğunlukla sorumluluğu ve statüsü yüksek olan işlerde, karar mekanizması içinde görev aldıklarını göstermektedir.

Mesleki hiyerarşiyi temsil eden çalışanların işteki statüleri açısından, cinsiyete dayalı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Çalışan nüfus içinde kadınların işteki statüsüne bakıldığında; ancak %10'nun orta ve alt kademe yöneticisi oldukları, buna karşılık %5'ten azının tepe yönetimde yer aldığı görülmektedir. Yöneticilerin %32'si kadınlardan

¹⁴ OECD Employment Outlook, "Women at work: who are they and how are they faring?", 2002, <http://www.oecd.org/dataoecd/36/7/17652667.pdf>, (Ekim 2005), (s.95-96)

¹⁵ *Quality of women's work and employment Tools for Change*, European Foundation Paper No:2, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF02110EN.pdf>, 2002, (Mart 2005), (s.13).

oluşurken, yönetim kurulu üyelerinin sadece %10'nu kadınlardan oluşmaktadır¹⁶. Kadınların kamu yönetimlerinde, sosyal hizmetler veren bakanlıkların üst düzeylerinde ve karar verme organlarında yer aldıkları ve bunların oranının %13 civarında olduğu belirtilmektedir. Kadınların işteki statülerine verilebilecek iyi bir örnek ise İngiltere'de yaşanmaktadır. İngiliz şirketlerinin yönetim kadrosunda yer alan kadınların oranının %5'ten az olduğu belirtilmiştir. Yine İngiltere'deki şirketlerde hiyerarşi içinde daha yüksek kademelere çıkıldıkça, kadın çalışan sayısının daha az olduğuna dikkat çekilmektedir. Ayrıca erkek egemen sektörlerde kadın yönetici sayısının az olduğu, hatta hemşirelik gibi kadına özgü sayılan mesleklerde bile erkeklerin kadınlara oranla daha fazla terfi etme eğiliminde oldukları vurgulanmıştır¹⁷.

İşteki statüleri bakımından kadınların yoğun olarak çalıştığı bankacılık sektöründe çok büyük farklılık yaşanmasa da, yaptıkları işler bakımından daha fazla sorumluluk ve vasıf gerektiren görevlerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Örnek olarak, İngiltere'de bankacılık sektöründe çalışan kadınların özellikle denetçi, uzman ve ön büro elemanı pozisyonlarında yoğunlaştıkları, üst düzey yönetim ve orta düzey yönetim pozisyonlarında ise sırasıyla %56.7 ve %12.5 oranında istihdam edildikleri belirtilmiştir (Tablo 2). Bu durumu, kadınların erkeklere göre yönetim, karar alma ve uygulama gibi süreçlerde daha duygusal davrandıkları savına dayandıranlar bulunmaktadır. Dolayısıyla cinsiyetler arasındaki vasıf farklılıklarının, işteki statü farklılıklarına yol açtığı iddia edilmektedir. Özellikle geleneksel işyerlerinde, erkeklerin kadınlara oranla daha fazla avantaja sahip oldukları savunulmaktadır. Bunun nedeni ise, erkeklerin rekabet ve hiyerarşi karşısında daha rahat olmalarıdır. Buna karşın kadınların problem çözmede özel bir yeteneğe sahip olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kadınların özellikle hizmet tabanlı sektörlerde erkeklere oranla daha avantajlı oldukları belirtilmiştir¹⁸.

¹⁶ *Women earn 15% less than men in the EU and are still finding work/ life balance difficult*, Commission of The European Communities age.

¹⁷ Mary-Ann Stephenson, "Smashing through the glass ceiling", http://www.ivillage.co.uk/workcareer/workrights/discrim/articles/0,,211_161221.00.html, (Eylül 2005).

¹⁸ David P. Barash ve Judith Eve Lipton, **Gender Gap The Bioglogy of Male-Female Differences**, USA: Transaction Publishers, 2002, s. 210.

Tablo 3: İngiltere Bankacılık Sektöründe Çalışanların Pozisyonlara Göre Dağılımı

POZİSYONLAR	ÇALIŞANLAR	ERKEK %	KADIN %
Üst düzey yöneticiler	48	87.5	12.5
Orta ve diğer yöneticiler	3076	43.3	56.7
Profesyoneller	625	28	72
Şefler	451	9.1	90.9
Büro Görevlileri	4146	11.8	88.2

Kaynak: ILO, Sector Publications-The employment impact of mergers and acquisitions in the banking and financial services sector , Genova, 2001, s. 78.

AB ülkelerinin tümünde bankacılık ve finans sektöründe çalışan kadınların oranının %40'dan fazla olduğu belirtilmektedir. İskandinav ülkelerinde ise bu sektörde çalışan kadınların oranı %61.5 iken, bu oran erkek çalışanlarda %22.2 düzeyindedir.(Tablo 3).

Zaman içinde kadınların bankacılık sektöründe işteki statülerinin yükseldiği gözlenmektedir. 1990-95 yılları arasında AB ülkelerinde bankacılık sektöründe çalışan alt düzey yönetici kadınların oranı %25 iken %27'ye; orta düzey kadın yöneticilerin oranı %13 iken %17'ye, üst düzeyde oranı ise %6 iken %8'e yükselmiştir. Ancak yine de bankacılık sektöründe çalışan kadınların oranı ile kadın yöneticilerin oranları arasında belirgin farklılıkların devam ettiği görülmektedir. Ayrıca kadınların yöneticilik düzeylerinin yükselmesiyle birlikte kadın yönetici oranlarının düştüğü görülmektedir. (Tablo 3). Bu da bize bankacılık sektöründe mesleki hiyerarşinin halen daha erkek egemen olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 4: Avrupa Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların Yönetim Kademelerine Göre Dağılımı, 1995 (%)

ÜLKE GRUPLARI	KADIN ÇALIŞANLAR	KADIN YÖNETİCİLER	ALT YÖNETİM KADROSU	ORTA YÖNETİM KADROSU	ÜST YÖNETİM KADROSU
İskandinav *	61.5	22.2	38.1	23.8	14.3
Anglo Sakson	65.2	24.4	42.8	16.2	6.8
Batı Avrupa	45.6	14.0	22.2	11.1	5.0
Güney Avrupa	28.9	7.9	17.5	11.3	5.9
Total	46.6	16.1	26.8	16.5	8.4

Kaynak: International Labour Organization-ILO, Sector Publicatios- The Employment Impact of mergers and acquisitions in the banking and financial servises sector , Genova, 2001, s. 76.

*İskandinav: Finlandiya, İsveç ve Danimarka; İngiltere ve İrlanda; Fransa, Almanya ve Avusturya; İspanya, Portekiz, İtalya ve Yunanistan.

Bir tarafta cinsiyete dayalı işteki statü farklılıklarının ve kariyer farklılıklarının olmaması gerektiğini savunan kadınlar, diğer tarafta kadınların ve erkeklerin işe uygunluk açısından beklentilerinin aynı olmaması nedeniyle tercih ettikleri meslek tiplerinin farklı olduğunu, bu yüzden de kadınların kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklı olarak gerçekleştiğini savunanlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, evli kadınların çalışma ve kariyer konusunda daha esnek davranabilecekleri ve kocalarının kariyerleri doğrultusunda uyum sağlayabilecekleri bir görevde yer almayı tercih ettikleri düşünülmektedir. Özellikle çocuk sahibi olan ailelerde kadınların annelik rolünün babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirdiği, dolayısıyla her ikisinin de rolünün farklı olduğu görülmektedir. Ayrıca kariyer sahibi kadınların çocuk sahibi olunca uzun bir süre işten ayrı kalmalarının, daha sonra tekrar işlerine geri döndüklerinde daha önce işte kazanmış oldukları beceri ve vasıfları kaybetmelerine yol açtığı bilinmektedir. Dolayısıyla, iş ve aile rollerinin uyumsuzluğu, kadınların meslekte ilerlemesini engelleyen bir etken olarak gösterilmektedir. Ayrıca bu ikili rol çatışmasının kadını ciddi olarak etkilediği savunulmaktadır. Bu yüzden, kadınların meslektaşlarıyla evlenmelerinin kariyerlerine olumlu katkı sağlayacağı iddia edilmektedir. Kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlenen kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında, evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu belirtilmektedir. Bunun dışında kariyer sahibi kadınların, mesleki kariyerlerini devam ettirebilmek için ücretli veya ücretsiz olarak hizmet veren diğer kadınlardan yardım aldıkları görülmektedir.

Gerek kadınlara erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabasının, gerekse kadınların yoğun olarak çalıştıkları mesleklerin seviyesini yükseltme stratejisinin, erkeklerin sahip olduğu yüksek statülü ve kazançlı işlere kadınları da dahil edebilmede yeterli olmadığı gözlenmektedir. Ayrıca, kadınların mesleki ilerlemeyi sağlayan ileri seviyede eğitime katılma oranlarının yetersiz olması nedeniyle, işyerlerinde daha çok alt düzeydeki düşük statülü işlerde yoğunlaştıkları ve bu yüzden de erkeklere oranla daha düşük ücret aldıkları görülmektedir.

C. ÜCRETLENDİRMEDE EŞİTSİZLİK

Tam rekabet piyasalarında tek ücret bulunmasına rağmen, gerçek hayatta piyasalarda birden fazla ücret bulunmaktadır. Piyasalarda birden fazla ücretin bulunması ise ücret farklılığını ortaya koymakta ve bu ücret farklılığı, yapılan işlerin farklı olmasından

kaynaklandığı gibi işgücünün farklılığı sonucu da ortaya çıkabilmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalar ise, yüzyıllar boyunca her toplumda kadınlar ve erkekler arasında farklı alanlarda ve çeşitli boyutlarda cinsiyete dayalı eşitsizliklerle karşılaşıldığını ortaya koymaktadır. Bu eşitsizlikler; cinsiyete, ırka ve bunun gibi açıklanamayan nedenlere bağlı olarak karşımıza çıkabilmektedir¹⁹. Çalışma hayatında ise, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin karşımıza çıkardığı sorunlardan biri, ücretlerde görülen eşitsizlik olmaktadır. Her ne kadar son 20 yılda cinsiyete dayalı ücret farklılığı daraldıysa da; kadınlara ödenen ortalama ücretlerin, erkeklere ödenenin çok daha altında kaldığı belirtilmektedir²⁰.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin ortaya çıkardığı gerilim ortamının giderek tüm ülkelerin toplumlarını rahatsız ettiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda toplumsal refahı sağlamak adına, eşitsizliği ortadan kaldırmaya ve çalışma yaşamında kadınları korumaya yönelik uluslararası alanda erkeklerin ve kadınların farklı ücret almalarını engellemek amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1951 yılında “eşit işe eşit ücret” adı altında 100 sayılı sözleşme kabul edilmiştir. Ancak önemli olan, çıkarılan yasaların günümüz çalışma koşullarında ne kadar uygulama alanı bulabildiğidir. Eşitsizliği gidermek amacıyla yapılan tüm çabalara rağmen, kadın çalışanlara ödenen ortalama ücretlerin, erkeklere ödenen ortalama ücretlerin gerisinde kaldığı görülmektedir²¹.

Dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ile savaşıırken sadece yasaların çıkarılması ve sözleşmelerin imzalanması yeterli olmamakta, sorunun kaynağına inmekte fayda görülmektedir. Ücret farklılığının kaynağına inildiğinde ise asıl sorun, erkeklerle aynı mesleki kategoride bulunan kadınların ortalama olarak erkeklerden daha düşük ücret almalarında görülmektedir. Bir örnek olarak; İngiltere’de basit büro işlerinde çalışan kadınların, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60’ını, kadın satış elemanlarının ise aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57’sini aldığı belirtilmiştir²².

¹⁹ M. Kemal, Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Basım, 2005, s.239.

²⁰ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Hazırlayanlar: Hüseyin Özel, Cemal Güzel, Ankara: Ayraç Yayınevi, 2006, s. 345.

²¹ OECD Development Centre, “Measuring Gender (In)equality: Introducing the Gender, Institutions and Development Data Base (GID)”, Working Paper No.247,

<http://www.oecd.org/dataoecd/17/49/36228820.pdf>, 2006, (Nisan 2006), (s. 7).

²² TİSK, “İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar”, <http://www.tisk.org.tr/yazdir.asp?id=107>. (Mart 2005).

Uygulamada halen gelişmiş ülkelerle, gelişen ülkeler arasında cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının belirgin şekilde devam ettiği görülmektedir. Diğer taraftan, bir ülkede en düşük ücretli çalışan ile en yüksek ücretli çalışan arasındaki ücret farklılığının büyüklüğünün, bize o ülkedeki toplumsal refahı düzeyini ve sosyal adalet durumu hakkında bilgi verdiği unutulmamalıdır. Genel olarak gelişmiş ülkelerde, en düşük ücretliler ile en yüksek ücretliler arasındaki ücret farklılığın çok büyük olmadığı, gelişen ülkelerde ise bu farklılığın oldukça büyük olduğu belirtilmektedir²³. Dolayısıyla özellikle gelişen ülkelerde cinsiyetler arası ücret eşitliğini sağlamaya yönelik yapılan çalışmaların üzerine titizlikle gidilmesi ve başarıya ulaşabilmesi için sıkı bir disiplin içinde ücret eşitliğinin uygulamalarda yer almasına dikkat edilmelidir.

D. SOSYAL HAKLARDAN YARARLANMADA EŞİTSİZLİK

Çalışma hayatında karşılaşılan cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinin yanı sıra, ücret eklentilerinden veya sosyal haklardan yararlanmanın da eşitsizlikten pay aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda çalışma yaşamında yer alan kadınların, "kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi" çerçevesinde; hastalık, işgöremezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı koruyan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları ve bu risklere uğrayan kadınların sosyal yardım haklarından cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esas olmaktadır. Bu yasal eşitliğe rağmen, kadınların erkeklere oranla enformel sektörde daha fazla yer almaları ve dolayısıyla kayıtlı işgücüne dahil olmamaları nedeniyle yasal koruma altında olmadıkları, düşük sosyal güvenceyle sürekli değişen bir yapı içinde çalıştıkları görülmektedir²⁴.

Çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik gerek AB yönergeleri ve gerekse ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararları; kadın işçiler için emeklilik kesintilerinin işveren tarafından ödenmemesi, eşitsiz bir biçimde dul maaşının tespiti, gebelik ve doğum dönemlerinde kadının korunmaması gibi eşitsizlik uygulamalarını önlemek amacıyla atılmış önemli adımlar olarak görülmektedir. Bu doğrultuda Avrupa ülkelerinde "eşitlik politikaları" toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Ayrıca

²³ Türkiye Kamu-SEN, "İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları", <http://www.kamusen.org.tr/kitap%5Cistihdamveissizlik.pdf>. 2004, (Ocak 2005), (s.46).

²⁴ *Women and The Economy*, The United Nations_Fourth World Conference on Women, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm>. (Ekim 2005).

işverenler, kadın çalışanların aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir takım uygulamalar başlatmışlardır²⁵. Sonuç olarak işgücü piyasalarında cinsiyetler arası eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlayan yasaların çıkarılmasında ve bilhassa bunların uygulanmasında en önce izlenecek yolun, bu eşitsizlikleri ortaya çıkaran sebeplerin detaylıca incelenmesi olduğu düşünülmektedir.

II. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ÜCRET FARKLILIKLARINI AÇIKLAMAYA YÖNELİK AYRIMCILIK TEORİLERİ VE MODELLERİ

Literatürde, işgücü piyasalarında görülen cinsiyete dayalı farklılıklar ‘ayrımcılık’ adı altında farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Ortodoks geleneğe göre eşitsiz muameleler sonucu ortaya çıkan ayrımcılık; verimlilikle ilişkisi olmayan, aynı bilgi ve beceri düzeyindeki bireylere farklı davranılmasıdır. Diğer bir ifadeyle, aynı verimliliğe sahip kişiler arasında eşitsiz muamele yapılmaktadır. Çalışanlara uygulanan bu farklı muamelelerden biri de, cinsiyetler arası ücretlendirmede yaşanan farklılıklar olmaktadır. Ortaya çıkan cinsiyete dayalı ücret farklılıkların, genel olarak beşeri sermaye farklılıklarından veya piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bir tarafta beşeri sermaye teorisi arz yanlı bir incelemeye dayanırken; diğer tarafta işyerinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan ayrımcılık teorisi talep yönlü bir incelemeyi gerektirmektedir. Beşeri sermaye modeli kadınların istemli olarak yaptıkları tercihlere odaklanırken, ayrımcılık modeli kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engeller üzerinde yoğunlaşmaktadır²⁶. Tam bu noktada cinsiyete dayalı ücret farklılığını bireysel tercihlerle açıklayanlar ise; kadınların erkeklere oranla daha kolay ve hoş sayılabilecek işleri tercih ettiklerini ileri sürmektedir. Bunun sebebi olarak da, kadınların yaratılış gereği daha narin, ince ve duygusal yönlü olmaları gösterilmektedir. Bu doğrultuda, kadınların daha çok sekreter olmaları, erkeklerin ise kamyon şoförü olmaları beklenmektedir. Kamyon şoförlüğü ile sekreterlik mesleğinin sağladığı ücretler arasındaki farklılığın ise, çalışma koşullarından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bireyler arasındaki farklılıkları ortaya koyan bu yaklaşım; kadınların erkeklere oranla daha az başarı elde etmelerini, cinsiyetler arası objektif farklılıklar ile

²⁵TİSK, “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, Yayın No: 219, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=22, 2003. (Nisan 2005).

²⁶ Linda, Levine, “The Gender Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth the Next Step?”, <http://www.mjfreedman.org/freedmantf/98-278.pdf>, 2001. (Subat 2005), (s.4).

açıklayamamakta ve genel olarak kadınların yaklaşımları, özellikleri ve davranışları gibi faktörlerin bu başarıda rol oynadığını iddia etmektedir. Başka bir ifadeyle, kadın ve erkeğin farklı olması nedeniyle, farklı işler yaptıklarını öne sürmektedirler.

Diğer taraftan beşeri sermaye teorisinde, kişilerin eğitiminin, işteki deneyim ve durumlarının farklı olmasından kaynaklanan ücret farklılıkları “donanım farklılıkları” olarak adlandırılmaktadır. Çalışanlar arasında nitelik ve vasıf yönüyle bir gruplaşma yapılırken, kişilerin beşeri sermayeleri ve yaptıkları işler bir gösterge olmaktadır. Beşeri sermaye olarak değerlendirilen iş deneyimi de ücret farklılığında bir gösterge olarak ayrıca kullanılmaktadır. Bu doğrultuda kadınların erkeklere oranla daha az iş deneyimine sahip olma eğiliminde oldukları ve tarihsel gelişimde çalışan kadınların ortamla olarak erkeklere oranla daha genç oldukları görülmektedir. Buna ek olarak çocuk büyütmek amacıyla birçok kadının kariyerlerini bırakması beklenmektedir. Bu iki nedenden dolayı kadınların iş tecrübelerinin ortalama olarak erkeklerden daha az olduğu ifade edilmektedir. Ancak çalışanlar arasında donanım farklılıkları olmaksızın yaşanan ücret farklılıkları “piyasa ayrımcılığı” olarak ifade edilmektedir. Tanıma göre piyasa ayrımcılığı, çalışanların eğitim, iş tecrübesi, meslek ve işteki durumları aynı olduğu halde cinsiyetler arasında ücret farklılıklarının bulunmasıdır. Diğer bir ifadeyle tüm bu özellikler cinsiyetler arasında eşit olduğunda, erkeklerin ücretlerinin kadınların aldıkları ücretten daha yüksek olması, kadınlara karşı ayrımcılık yapıldığını göstermektedir.

Ayrımcılığın nedenleri birtakım mekanizmalarla ilişkilendirilmektedir. Bunlardan biri ataerkil bir toplum yapısıdır. Yani toplumsal yapının, kadın ve erkeği toplum içinde farklı konumlandırmasıdır. Beşeri sermaye modeli, erkeğin aile reisi ve evi geçindirmekle yükümlü kişi olduğunu; kadının ise erkeğe bakmakla yükümlü ve maddi olarak bağımlı bir kişi olduğunu ve kadının çalışması durumunda iş yaşamının kesintiye uğradığını varsaymaktadır. Diğer taraftan bu modelde, kadınların belirli iş ve mesleklerde yoğunlaşması, onların erkeklere oranla daha düşük ücret almalarının nedeni olarak gösterilmektedir. Kadınlar için uygun olduğu düşünülen iş ve mesleklerin kadınlar tarafından aşırı talep görmesi ve bu işlerin kadın işi olarak nitelendirilip, erkeklerin yaptıkları işlerin sadece erkek işi olarak görülmesi ve erkeklerin çalıştığı alanlara girmenin zorluğu, ücretleri düşüren nedenler arasında sayılmaktadır. Bunun yanında kadınların çalıştığı alanların emek yoğun işler olmasının, kadınları ücretlerini

düşürdüğü iddia edilmektedir²⁷. Bu konudaki görüşlerini bildiren Institute of Women's Policy Research (IWPR) Araştırma Direktörü Barbara Gault, kadınların çoğunlukla geleneksel kadın işlerine oranla daha yüksek ücretli erkeklerin yaptıkları işlere girmeleri konularında cesaretlendirilmediklerini belirtmiş ve kadınların bir kere bu işlere girdiklerinde, ayrımcılığa maruz kalabileceklerini vurgulamıştır. Enstitüde çalışma direktörü olan Vicky Lovell ise politika değişimlerinin ücret ayrımcılığına son vermede önemli olduğunu vurgulamıştır. Şirketlerdeki şeffaflığı arttırarak ayrımcılığın önleneyeğini, ücret düzenlemelerinin de birbirine benzer beceri, güç ve sorumluluk gerektiren işlerde kişilerin cinsiyetine bakılmaksızın çalışanların eşit ücretlendirilmesi adına sorumluluk taşıması gerektiğini söylemiştir²⁸.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın belirli aşamaları bulunduğu belirtilmektedir. Bunlardan ilki işgücü piyasasına girişteki ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık aşamasının genellikle, geleneksel bakış açısına sahip erkek-egemen toplum yapılarında gerçekleştiği düşünülmektedir. Bu yapıya sahip toplumlarda, ev ve aile sorumluluklarının kadının işgücüne katılımını engellediği görülmektedir. Kimi ailelerde erkeğin, ev-içi sorumlukları paylaşmadığı veya paylaşan erkeklerin bu konuda destek göremediği ve sosyal çevreleri tarafından kadın işi olarak görülen faaliyetlerin erkekler tarafından yapılması garipsendiği için bu faaliyetlerin küçümsendiği savunulmaktadır. Bu konuda, aile sorumluluklarının eşit paylaşılması gerektiğini öngören yasal düzenlemelerin devlet tarafından yapılması esas olmaktadır. Bu duruma örnek olarak AB'nin ebeveyn izni (96/34 sayılı direktif) gösterilmektedir²⁹. Ancak kadının çalışması için eşinden izin alması gerektiği yasal olarak engellenmiş olsa dahi, halen bu durumunun devam ettiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda kadının çalışma yeri evi olarak görülmekte, sadece eş ve çocuğa hizmet etmesi gerektiği düşünülmektedir.

İşgücü piyasalarında karşılaşılan bir diğer ayrımcılık aşaması ise işe almada gerçekleşen ayrımcılıktır. Bunun bir diğer anlamı mesleki ayrımcılık yani işlerin kadın-erkek işi olarak ayrılmasıdır. Erkek mesleği olarak görülen inşaat, maden, petrol gibi mühendislik alanlarında kadınların işe alınmaması veya sadece masa başı işlere getirilmesi bu

²⁷ "Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset", TÜSİAD, İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, 2000, s. 170.

²⁸ *New Gao Report Finds Continued, Unexplained Gender Wage Gap; Women's Progress of 1980s Unmatched In Subsequent Years*, Institute for Women's Policy Research <http://www.iwpr.org/pdf/Wagegap20nov03.pdf>, 2003. (Ocak 2005).

²⁹ *Parental leave and leave for family reasons*, Europa <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10911.htm>, 2004. (Mayıs 2005).

duruma verilebilecek en iyi örneklerdir. Halen bazı iş başvurularında ‘erkek’ olma şartı aranmaktadır. Özellikle bankacılık sektöründe işe alım aşamasında, kadınlara evlenmeyi düşünüp düşünmediklerinin sorulması ve belirli bir süre çocuk yapmamaları için anlaşma yapılması da işe girişte kadınların önünde duran engeller olarak gösterilmektedir.

İşyerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığı, kadınların kariyer gelişimi önündeki kısıtlamaları ve düşük ücretleri açıklamakta kullanılan teorileri şu şekilde özetlemek mümkündür;

- Cinsiyetler arasındaki farklılığı, objektif ölçütlerle değerlendiren teoriler ve kadınların erkeklere oranla iş yaşamındaki başarı eksiklikleri üzerinde duran teoriler
- İşverenler tarafından yapılan ayrımcılığı açıklayan teoriler
- Sistemik engellerin varlığına dayandırılan teoriler

Ücret farklılığını “ayrımcılık tercihleri yaklaşımı” ile açıklayanlar; işverenler tarafından yapılan ayrımcılığın, bir cinsiyetin istihdam edilmesi için diğerinin bu iş için daha az uygun bulunması sonucunda ortaya çıktığını ileri sürmektedirler. Buna örnek; mühendisliğin yoğun olarak erkekler tarafından yapılmasının işverenleri, kadınların bu meslek için daha az uygun olduğuna inanmalarına neden olmasıdır. Yapısal ayrımcılık ise sistemik engeller ile tarif edilmektedir. Bu başlık altında iki temel teori bulunmaktadır. Grup içi teorisi (Alderfer, 1986) ve iyi yönlü emek teorisi (Thurow, 1969). Grup içi teorisi; topluluk içinde grupların eylemlerini ve etkileşimlerini açıklamak amacıyla geliştirilmiş ve kurum içi grupların birbirleriyle ilişkilerini açıklamak amacıyla kurum psikologları tarafından kullanılmıştır. Teori, kurum içinde iki grubun var olduğunu ileri sürmektedir. Bunlardan ilki, kurum hiyerarşisi içinde belirli görev ve pozisyonlar üzerine kurulu ‘organizasyon’ grupları, diğeri ise cinsiyet, yaş ve ırk gibi özellikler üzerine kurulu ‘kimlik’ gruplarıdır. Teoriye göre gruplar arasında büyük bir çatışma bulunması nedeniyle ayrımcılık devam etmektedir³⁰.

³⁰ *Occupational segregation, gender gaps and skill gaps, Women.Men.Different.Equal*, Equal Opportunities Commission, Working Paper Series No.15, http://www.eoc.org.uk/cseng/research/occupational%20segregation_ph1_report.pdf, 2004. (Nisan 2005), (s.30-33).

Sonuç olarak literatürde ücret farklılıkları üzerine yapılan çalışmalarda, cinsiyete dayalı ücret farklılığının ne kadarının ayrımcılığa dayandığı konusunda bir uzlaşma sağlanamamıştır³¹. Burada amaçlanan, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koymayı amaçlayan tüm teorileri açıklamaya çalışmaktır.

A. NEO-KLASİK AYRIMCILIK TEORİLERİ

İşgücünün marjinal ürün verimliliği ile ücretlerin birbirine eşit olduğu ve eşit üretkenliğe sahip işgücünün en azından uzun dönemde eşit ücret alması gerekliliği, Neo Klasik teorinin temel yaklaşımıdır. Williams (1987), Mason (1992) ve Darity (1995) Neo Klasik ekonomik teoride, piyasa ekonomisinin; hiçbir bireyin kendi tercihlerinden yola çıkarak piyasadaki fiyatı etkileme gücünün olmadığı bir ‘tam rekabet’ ortamında oluştuğunu belirtirler³². Bu görüş doğrultusunda; rekabetçi bir piyasa ortamında karını maksimize etmek isteyen işverenler var olduğu sürece, uzun dönemde ücret ayrımcılığı olmayacaktır. Diğer bir ifade ile rekabetçi bir piyasanın işleyişi sayesinde eşit verimliliğe ve niteliklere sahip bireyler arasında uzun dönemde ücret ayrımcılığının var olamayacağı belirtilmektedir.

Bu argümana göre, işgücü piyasalarında kadınların erkeklerle aynı üretkenlikte, erkeklere oranla daha düşük maliyette çalışmalarına karşın onlardan daha düşük ücretlendirilmeleri durumunda, kârını maksimize etmek isteyen işverenler kendilerine daha az maliyet getiren kadın işçilerle daha fazla çalışma taraftarı olmakta ve serbest piyasa ekonomisinde ayrımcılık ortadan kalkmaktadır. İşverenin serbest piyasa ortamında ayrımcılık yapmaya devam etmesi durumunda ise, daha büyük maliyetlerle karşılaşacağı ileri sürülmektedir. Bu durumda satışları ve kazancı azalan işverenin, ayrımcılık yapmayan rakipleri karşısında kısa sürede piyasadan silinmesi beklenmektedir³³. Diğer bir ifadeyle, rekabetçi ürün piyasalarında ayırım yapmayan işverenlerin sahip oldukları avantaj, ayrımcı firmaların piyasanın dışına itilmesine neden olacaktır³⁴.

³¹ N. Gregory, Mankiw, **Principles of Economics**, Orlando: The Dryden Press, 1998, s. 410.

³² Serap Kocak, Gender Discrimination in the Turkish Labour Market, Yayınlanmamış Doktora Tezi, De Montfort University, 1999, s. 8.

³³ Serap Palaz, “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, **Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6 Sayı:9, Mayıs 2003, s. 90.

³⁴ Biçerli, s.242.

Neo-klasik teori, cinsiyete dayalı ücret farklılığını, bir grup erkeğin kadınlara oranla daha yoğun ve sıkı çalışmasına veya üretimde daha verimli olmasına dayandırmaktadır. Varsayılan bir firmada bazı kadınların erkeklere oranla daha fazla üretimde bulunmasına karşın erkeklerden daha az kazanması; daha fazla sayıda yüksek verimlilikte çalışan erkekler ve buna karşın daha fazla sayıda düşük verimlilikte çalışan kadınlar ile açıklanmaktadır. Ayrıca Neoklasik iktisatçılar, zor ve özveri gerektiren işlerin genel olarak “telafi edici ücret farklılıkları” mekanizması doğrultusunda ödüllendirileceğini savunmaktadırlar. Dolayısıyla firmanın verdiği ücretlerin, marjinal ürün gelirine eşit olarak düzenlemesi durumunda, daha çok çalışanların daha yüksek ücret alması gerektiği düşünülmektedir. Ortaya çıkan ücret farklılığı da yapılmakta olan zor işlerin bir karşılığı şeklinde “telafi edici” ücret farklılığı olarak açıklanmaktadır.

Telafi edici farklılıklar; zor, kötü, kirli veya tehlikeli işler için ödenen yüksek ücretler olarak tanımlanmaktadır. Aynı şekilde, yoğun dikkat ve güven gerektiren veya sıkıcı sayılabilecek işler için de telafi edici ücretler ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. Fizyolojik yüklenme diye de adlandırılan; “çalışma sırasında birtakım hoş olmayan” durumlarla karşılaşılması durumunda, maruz kalınan hoş gitmeyen sürelerin tazmin edilmesi için çalışana ek bir ödeme yapmak gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlara iş sürecinin meydana getirdiği yüklenmelerin düzeyi ile orantılı bir fiyatın ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Fizyolojik yüklenme miktarı yükseldikçe de çalışanlara daha yüksek ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir³⁵. Ayrıca telafi edici ücret farklılıklarının toplumsal açıdan iki şekilde faydalı olduğu belirtilmektedir. İlki böyle bir uygulamanın, insanların kirli, tehlikeli veya olumsuz koşullarda gönüllü olarak çalışmasını teşvik etmesidir. Modern toplumlarda kötü veya hoş olmayan çalışma koşullarında insanların çalışmaya teşvik edilmesi için telafi edici ücret farklılıkları ödenmektedir. Toplumsal açıdan bir diğer fayda ise, bireysel düzeyde çalışma koşulları iyi olmayan bir ortamda çalışmayı kabul eden kişilere daha fazla ücret ödenerek, bu kişilerin ödüllendirilmesi sağlanmaktadır³⁶.

Neoklasik iktisatçılar, zaman içinde telafi edici farklılık teorisini “hedonik ücret” anlayışı ile değişikliğe uğratmışlardır. Hedonik ücret, genel halkın değil; bir meslekte

³⁵ Hüseyin Akyıldız, **Ücret Yapısının Oluşumu**, Isparta: SDÜ Basımevi, 2001, s. 60-63.

³⁶ Biçerli, s.205.

alışan belirli bir kişinin tercihlerini yansıtmaktadır. Telafi edeci farklılık teorisi bir işin iyi veya kötü olması görüşüne dayanırken; hedonik ücret teorisi çalışanların meslek içindeki bireysel tercihlerini ifade etmektedir. Dolayısıyla eğer bir insan çöp toplamaktan rahatsız olmuyorsa o takdirde yeterli miktarda çalışanı bu alanda çalışmaya ikna etmek için telafi edeci ücret ödemeye gerek kalmayacaktır. Bu yüzden telafi edici ücret farklılıkları görel olarak düşük olacaktır. Ayrımcılık nedeniyle bazı işlerin düşük ücretlendirildiği düşünölen durumlarda, bazı Neoklasik iktisatçılar, hedonik ücretler nedeniyle işlerin karşılaştırılamayacağını; ücretlerin, genel halkın hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyleri değil bu işleri yapan kişilerin kendi tercihlerini yansıttığını belirtmektedir.

Ücret-kazanç farklılığı doğuran bir diğer neden ise, bireylerin kalıtımsal olarak farklı gelir seviyelerine sahip ailelerde dünyaya gelmelerinin, ileriki çalışma yaşamında bireylere farklı ücret-kazanç elde etmelerine olanak sağlamasıdır. Diğer bir ifadeyle, doğumundan itibaren yüksek gelirli bir ailenin üyesi olan bir birey, ailesinin sunduğu imkanlarla çok iyi eğitim alabilmekte ve ileride kendi işlerini kurabilmektedir. Bu farklılıkları bazı Neoklasikiler, adil görmekte ve bunun etkin olduğuna inanmaktadır. Kalıtımsal olarak gelen költürün, zenginliğin ve yeteneğin potansiyel kazançlarla ilgili büyük farklılıklar ortaya çıkardığı ve bunların verimli bir şekilde kullanılabilmesinde kişileri motive eden şeyin piyasa olduğu ileri sürölmektedir. Piyasanın bu gücünün, biyolojik veya sosyal olarak kalıtımla gelen ücret farklılıkları şeklinde sonuçlanabileceği belirtilmektedir³⁷. şimdiye kadar Neo-Klasik ayrımcılık teorilerine genel bir bakış yapılmış; bundan sonra ise, ayrımcılık teorilerinin başlıca modelleri ele alınacaktır.

1. Beşeri Sermaye Modeli

Lliteratürde Mincer (1958) ve Becker (1962) tarafından geliştirilen, Neo-Klasik ayrımcılık teorilerden bir olan “beşeri sermaye modeli”, bireylerin eğitim ve öğretimi ile onların kazançları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Beşeri sermaye kavramı, fiziksel sermaye gibi yatırım kararını ve geleceğe yönelik verimlilik ve kazanç beklentisini içermektedir. Ancak işgücünün farklılaşmasından yola çıkılarak, kadın ve erkek çalışanların sahip oldukları beşeri sermaye donanım farklılıkları nedeniyle

³⁷ Randy Albelda, Robert W. Drago ve Steven Shulman, **Unlevel Playing Yields**, USA: The McGRAW-Hill Companies, 1997, s.73,76.

birbirleri yerine tam olarak ikame edilemedikleri belirtilmektedir³⁸. Beşeri sermaye yaklaşımına göre, ayrımcılığın olmadığı bir ortamda çalışanlar firmaya yaptıkları ekonomik katkının değeri kadar ücret alacaklardır. Yani teori, beşeri sermaye yatırımında bulunan bireylerin fayda maksimizasyonu eğilimi ile hareket ettiği ve piyasaların rekabetçi olduğu varsayımına dayanmaktadır. İşgücü piyasalarının tam rekabetçi olduğunu varsayarak diğer piyasa koşullarını dikkate almaması ise teorinin, yetersiz kalan yanıdır. Bu teorinin temelinde marjinal prodüktivite yaklaşımı bulunmaktadır. Eğitimin

bir insanın gelecekteki gelirini arttıracakı düşünöldüğünde; eğitimle artan gelirin, eğitim maliyetinden fazla olması durumunda eğitim almanın iktisadi açıdan anlamlı olacağı belirtilmektedir³⁹. Diğer taraftan, beşeri sermaye yatırımının işgücü piyasasına girişten emekli oluncaya kadar devam ettiğı düşünöldüğünde, ücret profiline ivme kazandıran etkinin, azalmakta olan bir yatırımlar dizisi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ücretlerin zamanla azalan bir ilerleme hızı ile yükseldiğı ve çalışma hayatının üçüncü on yıllık evresinde doruk noktasına ulaştığı vurgulanmıştır. Ancak ücret profilindeki bu büyüme oranının bireye göre değıştiğı ayrıca eklenmiştir⁴⁰.

Beşeri sermaye modeli, erkekler ve kadınların ücretleri arasındaki farklılıklar ile onların firmaya yaptıkları katkı veya verimlilik farklılıklarını karşılaştırarak, bir firmadaki cinsiyetler arası ücret/kazanç eşitsizliğinin büyüklüğünü ölçmenin mümkün olduğunu söylemektedir. Ancak bunların ölçölmesinde problemler yaşandığı belirtilmiştir. Ücretler bazen işin gerçek değeriini yansıtamamakta veya bazı işlerin ölçölmesi oldukça güç olabilmektedir. Verimliliğin ölçölmesinde ortaya çıkan verimlilik farklılıklarının; kişilerin eğitim, öğretim, tecrübe, işe devamlılığı, kararlılık, çaba, sağlık gibi farklı beşeri sermayelerinden kaynaklandığı düşünölmektedir. Yine beşeri sermaye teorisine göre bireyler beşeri sermaye yatırımını; gelecekte vazgeçilmiş kazançları ve beşeri sermaye maliyetlerini eşitleyecek bir geri dönüşün olması durumunda yapmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar eğitim maliyeti yükünün altına ileride daha yüksek kazançlar elde etmek amacıyla girerler. Ayrıca, yüksek mobilite imkanı ve çok iyi bir bilgi ulaşımı sağlanan işgücü piyasalarında, bireylerin en yüksek beşeri sermaye getirisi

³⁸ Kocak, s. 10-11.

³⁹ Kumcu, 2005.

⁴⁰ Clark Kerr ve Paul D.Staudohar, **Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions**, Cambridge: Harvard University Press, 1994, s. 116.

sağlayacak işleri aramaları beklenmektedir. Böylece, uzun dönemde piyasa rekabetinin, meslekler ve endüstriler arası beşeri sermaye geri dönüşünü eşitleyeceği savunulmaktadır. Bununla birlikte vasıflı işgücü talebindeki uzun dönemli yükselişin; insanların verimlilik düzeylerini arttırarak uzun dönemli kariyer imkanları olan yüksek ücretli işlerde çalışmalarını sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak çoğu gelişmiş piyasa ekonomilerinde belirgin gruptaki sektörlerin ve insanların böyle bir fırsatı kaçırdıkları belirtilmektedir. İşverenlerin ve çalışanların bir bölümünün; düşük verimliliğin, yetersiz eğitimin ve düşük vasıflı işlerin kısır döngüsü içinde tutulduğu, böylece piyasada vasıf yoğunluklu malların rekabetinin engellendiği görülmektedir. Bunun sonucunda düşük ücretli ve beşeri sermaye birikiminin yetersiz olduğu ‘kötü işler’ ortaya çıkmaktadır. Piyasadaki ‘iyi işler’ ise yüksek ücretli ve vasıflı işler olarak yorumlanmaktadır. Örnek olarak; İngiltere ile Almanya’nın ihracat gücü karşılaştırıldığında Outon; İngiltere’nin Almanya’ya oranla, daha az vasıflı işgücüne sahip olması nedeniyle ticareti yapılmayan ve yabancı rekabet ortamından korunmuş hizmetler üretmeye daha fazla eğilimli olduğunu belirtmektedir. Vasıflı iş arayanların ve vasıflı işlerin yüksek oranda olduğu piyasalarda sektörlerin, vasıflı işgücü talebindeki yükselişe karşılık verebildiği savunulmaktadır. Ancak vasıflı iş arayanların oranı az olduğu sürece, firmalar vasıflı işler oluşturmaya daha az eğilim göstermekte ve boştaki vasıflı işler düşük seviyede olduğu için, çalışanlar eğitim almak adına daha az eğilim göstermektedirler⁴¹.

Yüksek ücretli ve vasıflı işler için gerekli olan beşeri sermaye yatırımı, formel veya enformel olabilmektedir. Dolayısıyla işin gerektirdiği temel bilgi veya öğrenim, resmi eğitim kurumlarından alınabildiği gibi işyerinde eğitim süreci içinde de gerçekleşebilmektedir⁴². Eğitim sürecindeki beşeri sermaye yatırımı üç ana bölümde toplamıştır. Birincisi temel eğitim yatırımı, ikincisi işyerinde eğitim yatırımı ve sonuncusu ise iş arama yatırımıdır. İşyerinde eğitim yatırımı kendi içinde, genel eğitim (temel eğitimi andıran) ve belirli bir amaca yönelik (firmaya özgü) eğitimden oluşmaktadır. Temel eğitim ve genel eğitim, çalışanlar tarafından eğitim sırasında elde edecekleri kazançlardan vazgeçerek eğitim sonrası daha yüksek kazançlar elde edecekleri öngörülerek finanse edilmektedir. Belirli bir amaca yönelik olan eğitim yatırımının maliyeti ise çalışanlar ile işverenler arasında paylaşılmaktadır. İş arama

⁴¹ Alison L. Booth ve Dennis J. Snower, **Acquiring skills Market failures, their symptoms and policy responses**, “The low-skill, bad-job trap”, UK: Cambridge University Press, 1996, s.111-113.

⁴² Akyıldız, s.49,51.

yatırımları ise iş değişikliği sırasında ücret/kazanç seviyelerinde farklı bir sıçrayışa yol açmaktadır⁴³.

Gary Becker “firmaya özgü” ve “genel amaçlı” yatırımlar içinde genel beşeri sermayeden bahsetmektedir. Burada “genel” ifadesiyle anlatılmak istenilen, eğitimin taşınabilir olmasıdır. Dolayısıyla eğitim, bir işten diğerine veya bir firmadan diğerine transfer edilebilmektedir. Bu nedenle eğitimi alan işçiye diğer firmalarda ödenen ücretin aynısı ödenecektir. Firmaya özel yatırımlar ise, çalışanı sadece belirli bir firmada daha verimli kılan yatırımlardır. İkisi arasındaki fark; eğitim ve ücretten kaynaklanmaktadır. Genel beşeri sermayede masrafları çalışan üstlenmektedir. Üniversite mezunu olmak isteyen bir kişi, üniversiteye başvurmakta ve çalışarak okul taksidini ödemektedir. Bunun geri dönüşü olarak yapmış olduğu yatırımların karşılığında daha yüksek ücretler elde etmektedir. Ancak aynı durum firmaya özgü beşeri sermayede söz konusu olamamaktadır. Çalışan masrafını üstlendiği halde, işveren bunun herhangi bir yerde değeri olmadığını bilmekte ve bu yüzden çalışanın yüksek verimliliği karşısında, yüksek ücretler vererek onu ödüllendirme gereği duymamaktadır.

Beşeri Sermaye modeli, ailenin geleneksel işbölümü nedeniyle kadınların erkeklere göre daha kısa çalışma sürelerine sahip olacağını varsaymaktadır. Aile içi verimlilik teorisi de, kadınların erkeklere oranla işgücü piyasası dışında daha verimli imkanları bulunduğunu ve bu yüzden işgücü piyasasından daha erken ayrılmaya hazır olduklarını belirtmektedir. Bu doğrultuda işverenler kadın çalışanlarına, erkek çalışanlarına sundukları kadar firma bazlı eğitim imkanı sunmamaktadır. Kadınlar da daha az verimli oldukları için erkeklere oranla daha az ücret almaktadırlar. Ancak son yıllarda kadınların ücretli işgücüne olan talebi arttıkça, işverenlerin kadın çalışanlarına daha fazla miktarda firma bazlı eğitim sağlamaları beklenmektedir.

Beşeri sermaye teorisyenlerinin iddia ettiği gibi işyeri eğitiminin, çalışanların yaptıkları yatırım kararı sonucunda meydana geldiğine inanmayan Bergman (1986), işyerinde eğitimi kimin alacağına işverenlerin veya erkek egemen örgütlerin karar verdiklerini dolayısıyla bu gerçeğin göz ardı edildiğini belirtmiştir. Bu durumda kadın işgücünün erkeklere oranla daha düşük seviyede işbaşı eğitimi alması, istihdamdaki ayrımcılığın

⁴³ John Creedy, **Labour Mobility, Earnings and Unemployment**, London: Edward Elgar Publishing, 1999, s. 163.

sonucu olabilmektedir. Kadınların daha az işbaşı eğitimi alması nedeniyle, kadınlar genellikle düşük vasıflı olmakta ve bu nedenle daha çok düşük ücretli ve düşük nitelikli, kısmi süreli ve geçici işlerde çalışma eğilimi göstermektedirler. Polachek. (1981) ise kadınların aralıklarla meydana gelen ve devamlı olmayan, geçici istihdamının cinsiyetçi ayrılmışmayı da beraberinde getirdiğini belirtmektedir. Zellner (1975) kadınların mesleki tercihlerine değinmiş ve birçok kadının başlangıçta yüksek ücret veren ancak ödüllendirmesi daha düşük olan meslekleri seçerek ömür boyu kazançlarını optimize ettiğini düşünmektedir. Diğer taraftan Blau ve Jesenius (1976) “beşeri sermaye” modelini çeşitli konularda eleştirdiklerini belirtmişlerdir. Eleştirilerin temelini ise, kadınların düşük ücretli mesleklerde çalışma veya çalışmama yönündeki tercihlerinin onların değişik zevklerinden kaynaklandığını açıklayan bir teorinin bulunmaması oluşturmaktadır. Bu görüş çerçevesinde, biyolojik ve sosyal nedenlerden dolayı ve özellikle çocuk bakımı işlerinin kadınlara yükletilmesinden dolayı kadınlar arasında işgücü devir hızı ve devamsızlık daha fazla olabilmekte ve buna bağlı olarak daha az tecrübe elde edebilmektedirler⁴⁴.

Beşeri sermaye modeli, Neo-Klasik teorinin “yeni aile iktisadı” alanına uygulanması ile gelişmiştir. Pigou ve Mill yazılarında; beşeri sermayeyi oluşturan nüfusun bir ülke için en derece değerli olduğunu belirtmiş ve bu doğrultuda kadınları, sahip oldukları “doğurganlık” özelliği nedeniyle potansiyel bir sermaye olarak görmüştür. Diğer pek çok iktisatçı ise beşeri sermaye kavramını Adam Smith gibi algılamış ve bunu şöyle açıklamıştır: Bir kişi zorunlu eğitim gördüğü sürede, eğitim almayıp çalıştığı sürede elde ettiği yeteneği kazanmaktadır. Bu da işçinin zenginliğinin bir parçası olmaktadır. Ancak Smith’e göre, kadınların sahip olduğu “üreme” niteliği, beşeri sermayenin bir parçası olsa dahi “üretken” olarak kabul edilememektedir⁴⁵. Oysa kimilerine göre, kadının sosyo-ekonomik hayata katkısını yalnızca ekonomik kriterlere göre değerlendirmek yanlıştır. Kadının topluma yapacağı ekonomik katkının, onun doğrudan ve bizzat çalışarak yapacağı ekonomik katkısı ile değil, dünyaya getirdiği çocuğun yapacağı katkılarla değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer bir ifade ile kadının

⁴⁴ Kocak, s. 11-12.

⁴⁵ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Der Yayınları, 2003, s. 225,226.

değerini, görünüşteki ekonomik katkısı ile değil görünmeyen, ancak gerçekte var olan diğer katkılarıyla ölçmek gerekmektedir⁴⁶.

Ücret farklılıklarını inceleyen beşeri sermaye teorisi, esnek bir yaklaşımla yola çıkmaktadır. Bu teoriye göre bireysel ücret düzeyleri, farklı insan özelliklerine bağlı olarak gelişen verimliliği yansıtmaktadır. Oaxaca ve Blinder'a göre iki grup arasındaki ücret farklılığı iki bölüme ayrılabilir. Birincisi, doğuştan gelen yeteneklerin yarattığı farklılıklar ve toplumlar arasındaki "iş" ile ilgili değişkenlerle açıklanmaktadır. İkincisi ise, erkeklerin ve kadınların özelliklerine verilen değerler arasındaki farklılıkları yansıtmaktadır. Bu da doğuştan gelen yeteneklerin ödüllendirilmesidir⁴⁷. Diğer taraftan ücretler, beşeri sermaye biriminin bir kiralanma bedeli olarak görüldüğü için beşeri sermaye yatırımındaki kişisel farklılıklar, ücretlerin heterojenliğini açıklamakta kullanılabilmektedir. Günümüzde geleneksel olarak işgücünün firmaya olan getirisinin, çalışılan süreler karşılığında değerlendirilmesi yetersiz olmaktadır. İşgücünün homojenlikten heterojenliğe geçişi ile birlikte odak noktasının farklılığa çevrilmesi ve kısa dönemli istihdam, ücret kararlarından uzun dönemli kararlara geçilmesi, beşeri sermaye teorisinin yaptığı en büyük katkılar olarak görülmektedir⁴⁸.

Bireyler arasındaki beşeri sermaye farklılıkları, sahip olunan niteliklerden ve deneyimlerden etkilenmektedir. Bu doğrultuda herhangi bir işin gerektirdiği yetenek düzeyi ve karmaşıklığı yükseldikçe, söz konusu yeteneğin ve aynı mantıkla, işlerin gerektirdikleri deneyim süresi arttıkça söz konusu deneyimin, o kadar kıt kaynak haline geldiğinden bahsedilmektedir. Bunlara bir de bireyin sahip olduğu doğal yetenekler eklenmektedir. Ancak doğal yetenekler bireyin doğuştan sahip olduğu; sermaye ve deneyim ise, eğitim ve öğretim sürecinden geçtikten sonra tecrübe ile kazanılan beşeri sermaye olmaktadır. Zaten eğitim yatırımı ile doğal yetenekler ve deneyim arasında genellikle pozitif bir ilişki bulunduğu düşünülmektedir. Normal standartları belirlenmiş bir işin çalışandan talep ettiği doğal yetenekler ve deneyim düzeyi arttıkça, bu faktörlerin ücretlerde meydana getirdiği farklılığın da diğer koşullar eşit olmak kaydıyla o derece yüksek olması beklenmektedir.

⁴⁶ İsmail Özsoy, "Kadın Hakları Tarihine Bir Bakış", **Akademik Araştırmalar Dergisi**, Yıl:7, Sayı:26, 2005, s.10.

⁴⁷ Miriam Beblo ve Diğerleri, "Measuring Selectivity-Corrected Wage Gaps in the EU", http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/work_pap_fin_rep.pdf. (Kasım 2003).

⁴⁸ Kerr ve Paul, s. 112,113.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılma oranlarının hızla arttığı ve beşeri sermaye yatırımlarının kadınlar için karlı olduğu görülmektedir. Yine de halen kadınların ortalama olarak erkeklere göre daha az beşeri sermaye yatırımı yapmaları ve daha az çalışmaları beklenmektedir⁴⁹. NAS'ın (National Acedemy of Science) yaptığı araştırma analizi, kadınların erkeklerle aynı beşeri sermaye niteliklerine sahip olmaları durumunda erkeklerin aldıkları ücretlerin %80.5'ni ve yine kadınların erkeklerle aynı mesleki, sektörel ve sendikal özelliklere sahip olmaları durumunda erkeklerin aldıkları ücretlerin %88.2'sini kazanmış olacaklarını belirtmiştir⁵⁰.

Beşeri sermaye modeline göre birçok işveren ve ekonomist, kadınların yaptığı işlerin erkeklerin işlerinden daha düşük ücretlendirildiğini ve kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasının, onların özgür seçimlerinden kaynaklandığını düşünmektedir. Dolayısıyla kadınların daha az talep gören, nitelik açısından daha az beşeri sermaye yatırımı gerektiren işlere yöneldikleri, evine ve ailesine işine olduğundan daha bağlı bir kadın profili ortaya çıkardıkları belirtilmektedir. Beşeri sermaye modeli de, kadınların istihdam edilme konusunda erkeklere oranla daha az yatırım yaptıklarını açıklamaktadır. Bu teoriyi savunanlara göre ilginç olan konu, bunun gönülden ve isteyerek böyle yapılmasıdır. Diğer taraftan teorinin zayıf kalan noktası, kadını çalışmadan alıkoyan çocuk bakımı gibi sorumluluklarda dışarıdan güvenilir ve yeterli hizmeti alamayan kadınların, işsiz kalarak işgücü piyasasına katılmamalarının, kendi istekleri dahilinde olup olmadığıdır. Çalışmalar, işsiz olan her altı kadından beşinin uygun bir çocuk bakım hizmeti bulduğunda işgücü piyasasına gireceklerini göstermektedir. Bu durumda istek dışı tercihlerin arkasında toplumsal faktörlerin, çeşitli değer yargılarının veya önyargıların yatıp yatmadığının araştırılması gerekmektedir.

Teoriye getirilen bir diğer eleştiri ise; kadınların geleneksel olmayan işlerde yoğunlaşma ihtimalinin, sahip oldukları çocuk sayısı ile artmasıdır. Dolayısıyla, çocuk sahibi olmak, kadınların yoğun oldukları işlerden erkek egemen işlere geçiş yapmaları için gösterdikleri çaba ile doğru orantılı olmaktadır. Buradan anlaşılan; aile gelirin önemli katkıda bulunan kadınlar için, erkek egemen mesleklerde bulunan yüksek ücret,

⁴⁹ Ronald G. Ehrenberg ve Robert S. Smith, **Modern Labour Economics**, Harper Collins College Publishers, 1997, s. 298-299.

⁵⁰ Levine, s. 9.10.

daha iyi imkanlar ve kariyer hedefinin çekici geldiğidir. Kadınların, erkeklerin yoğunlukta olduğu işlerde çalışmamaları durumunda ise, bu mesleklerin onlar için açık olduğunun bilinemeyeceği ve çok azının bunun peşine düşeceği belirtilmektedir⁵¹. Ayrıca Beşeri Sermaye Teorisi, farklı mesleklerde çalışanların elde etmiş olduğu farklı beşeri sermaye getirilerinin, geçmişteki veya günümüzdeki piyasanın noksanlığını yansıttığını savunmaktadır⁵².

Beşeri sermaye yatırımlarının yaşla ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmalar, genç yaşta yapılan eğitim ve insan kaynağı yatırımlarının çalışana ileride daha yüksek getirirler kazandırdığını göstermektedir. Diğer taraftan, işbaşında alınan eğitimin yaşla birlikte azaldığı ve genç yaşlarda fırsat maliyeti düşük olduğu için eğitimin en yoğun olarak bu dönemde alındığı belirtilmektedir. Okul sonrasında yapılan yatırımlar, yaş/ücret profilinin dışbükey olma nedenini açıklamada yardımcı olmaktadır. Bu profilin başlangıçta hızlı bir şekilde yükselen, daha sonra yassılaştıran ve düşen bir eğilimi bulunmaktadır. Ücretlerin alınan eğitim nedeniyle başlangıçta düşük olduğuna, beceri ve yetenekleri geliştirdikçe yükseldiğine dikkat çekilmektedir. Özellikle öğrenme yeteneği yüksek olan bireylerin, yüksek ücretli işler sonucunda elde ettikleri ve yeteneklerini avantaja dönüştürdükleri belirtilmektedir. Çalışanın yaşı ilerledikçe yatırımlar azalmakta ve buna bağlı olarak bireyin çalışma yaşamı sona erdiğinde sahip olduğu yetenekler azalmış olabilmektedir. Yatırımların azalması ve yaş faktörü sonucu emeklilik, yarı emeklilik durumu veya işini değiştirmek birçok çalışan için önemli bir durum olmaktadır. Görüldüğü gibi ‘Beşeri Sermaye’ teorisi, bireylerin eğitim ve öğretim dürtüsüyle analize başlayıp bunun beklenen getirisi ile devam etmektedir. Gelecekteki getirileri düşürecek herhangi bir etkinin, çalışanların beşeri sermaye yatırımını düşüreceği iddia edilmektedir. Bunun yanında beşeri sermaye yaklaşımı şans, fiziksel görünüm ve doğru zamanda doğru yerde olma gibi faktörlerin çalışanların ücretlerini etkileyebileceğini kabul etmektedir⁵³.

Beşeri sermaye modelinin kadınların kesintiye uğramış çalışma hayatlarını dikkate alması, toplumsal cinsiyet farklılıklarını açıklamada yardımcı olmaktadır. Burada

⁵¹ Claire M.Renzetti ve Daniel J.Curren, **Women, Men and Society**, USA: Allyn and Bacon Press, Forth Edition, 1999, s. 215,216.

⁵² *Women, Work and Wages: Equal Pay For Jobs of Equal Value*, Committee on Occupational Classification and Analysis, <http://site.ebrary.com/lib/marmara/Doc?id=10060474&ppg037>, 1981, s. 24.

⁵³ George J.Borjso, **Human Capital**, USA: Mc Grow-Hill Companies, Second Edition, 2000, s.227,387.

önemli olanın, kadının çalışma hayatının kesintiye uğraması ile sadece işteki becerisinin gerilemeyeceği, fakat aynı zamanda terk ettiği uzmanlık alanındaki teknolojik gelişmelerin de takibinden uzak kalacağı gösterilmektedir. Bu nedenlerden dolayı kadınlar, teknolojik yenilenme gerektiren işlerde çalışmaktan kaçınmaktadırlar. Çünkü bu alanlarda çalışan kadınlar, birtakım ev-içi sorumluluklardan dolayı işlerine ara vermek zorunda kaldıklarında, işe ara vermenin maliyeti daha yüksek olacaktır. Bu yüzden de kadınlar, işten ayrıldıklarında işe ara vermenin maliyetinin düşük olacağı alanlarda çalışmayı tercih etmekte ve buna bağlı olarak da çalıştıkları alanlar nispeten düşük ücretli işler olmaktadır. Diğer taraftan kadınların erkeklere göre zorunlu ve işyerinde eğitime daha az yatırım gerektiren işleri seçtikleri buna karşın firmaya özgü eğitimin önemli olduğu işleri tercih etmedikleri kabul edilmektedir⁵⁴.

2. Ayrımcılık Tercihleri Yaklaşımı

Gary Becker, (1971) ücret farklılığını açıkladığı bu modelde; kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığının, kadınları istihdam etmekten hoşlanmayan marjinal işverenler olduğu sürece var olacağını iddia etmektedir. Ancak işgücü piyasasında tüm kadınları istihdam eden, cinsiyetler arası fark gözetmeyen, yeteri kadar işveren olduğu sürece, kadınları istihdam etmekten hoşlanmayan işverenler olsa dahi, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığının olmayacağını savunmaktadır. Ayrıca erkekleri istihdam etmekten hoşlanmayan işverenlerin de olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Becker rekabet ortamı olduğu sürece ayrımcılık yapan işverenlerin piyasa dışında kalacağını belirtmiştir⁵⁵. Becker'ın da içinde bulunduğu neo-klasik yaklaşım doğrultusunda; küreselleşme rekabet baskılarını arttıracak böylece ayrımcılık, firmalar ve bireyler için daha maliyetli hale gelecektir⁵⁶.

G.Becker'ın modeli, tam rekabet piyasasında işverenlerin kolaylıkla giriş çıkış yaptığı bir ortamda, kadın ve erkek çalışanların eşit verimliliğe sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Kadın çalışanlar erkek çalışanlarla aynı düzeyde verimliliğe sahip olmalarına rağmen, işverenin önyargısı nedeniyle erkeği istihdam etmenin maliyeti,

⁵⁴ Lordoğlu ve Özkaplan, s.230, 235.

⁵⁵ Astrid Kunzi ve Kenneth R. Troske, "An empirical examination of the male/female wage gap in an equilibrium search framework", http://www.creato.no/espe_2004/sider/pdf/kunze_abstract.pdf. (Ocak 2005), (s.1).

⁵⁶ Remco, H.Ostendorp, Globalization And The Gender Wage Gap, World Bank Policy Research Working Paper, 2004, s.2.

onun ücreti olurken; kadını istihdam etmenin maliyeti, kadının ücretiyle birlikte işverenin ayrımcılık katsayısı olmaktadır. Dolayısıyla bu duygularla hareket eden bir işveren, kadınları ancak erkeklere ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam edecektir. Bu sadece işverenlerin değil aynı zamanda müşterilerin ve diğer çalışanların yapmış oldukları ayrımcılıktır. Becker bu tip ayrımcılığı üç ana başlık altında incelemiştir.

a. İşverenlerden Kaynaklanan Ayrımcılık

Bir topluluk içinde belirli bir grubun, diğer bir gruba kıyasla daha düşük ücret alması durumunda, buna sebep olan ekonomik faktörleri incelemekte fayda görülmektedir. Böyle durumlarda genellikle işvereni suçlamak doğal görünebilmektedir. Çünkü işgücü talebini ve ücretleri etkileyecek olan işe alım kararlarını, işverenler veya üst yöneticiler vermektedir. Bu doğrultuda bir işveren, erkek işgücünü yüksek ücretli işlerde çalıştırıp aynı nitelikteki kadın işgücünü görmezden geliyorsa; bu bize işverenlerin, kadınların daha az verimli olmalarından yola çıkarak bir tercih yaptıklarını göstermektedir. Bu şekildeki bir subjektif yaklaşım ise kişisel bir önyargı durumunu ortaya çıkarmaktadır⁵⁷. Dolayısıyla bir grup çalışan, kazanması gereken ücretten daha düşük bir ücret alıyorsa, bu durumdan işverenlerin sorumlu olduğu düşünülmektedir. Tüm bu yorumlara karşılık birçok ekonomist bu cevaba şüphe ile yaklaşmaktadır. Onlar, rekabetçi piyasa şartlarının işverenin yapmış olduğu ayrımcılığa karşı bir panzehir ürettiğine inanmaktadırlar. Bu panzehirin ise kar güdüsü olduğunu ifade etmektedirler⁵⁸.

b. Müşterilerden Kaynaklanan Ayrımcılık

Müşteriler bazı durumlarda, kadınlar yerine erkeklerin kendilerine hizmet etmelerini tercih edebilmektedir. Bu aynı zamanda kişisel önyargı modeline de ait bir husustur. Müşterilerin tercihleri, erkek personelin daha çok sorumluluk gerektiren görevlerde, kadın personelin ise daha az sorumluluk gerektiren görevlerde çalıştırılması yönündeyse; mesleki katmanlaşma kadın işgücü üzerinde olumsuz bir rol oynayacaktır. Bu durumda kadın işgücü, erkek işgücünün çalıştığı işlerde istihdam edilmek istiyorsa ya daha düşük ücrette çalışmayı kabul edecek ya da ortalama olarak erkek işgücünden daha yetenekli

⁵⁷ Ehrenberg ve Smith, s. 414.

⁵⁸ Mankiw, s.411.

olması gerekecektir. Bunun nedeni ise, müşterilerin kişisel tercihleri sebebiyle kadınların çalıştıkları firmaya kattığı değerin, aynı şirkette çalışan ve eş değerde yeteneğe sahip erkek işgücünün kattığı değerden daha düşük olmasıdır.

Müşteri ayrımcılığının, müşterilerin önyargısına maruz kalan dezavantajlı grupların farklı mesleklerde ücretlerini düşürmesi beklenmektedir. Özellikle serbest meslek sahibi kişilerin durumu ele alındığında, bu kişilerin gelirleri doğrudan müşterilerin davranışlarından etkilenen ancak işveren önyargısına uğramayan bir grubu oluşturmaktadır. Becker, her ne kadar piyasa güçlerinin bu tip bir ayrımcılığı uzun dönemde cezalandıracağını ileri sürse de; Darity ayrımcı müşterilerin erkekler tarafından üretilen bir ürünü satıl almada daha yüksek fiyat ödemeye memnun olmaları durumunda, bu tip müşterileri piyasa dışında bırakacak bir mekanizmanın olmadığını belirtmektedir⁵⁹.

c. Çalışanlardan Kaynaklanan Ayrımcılık

Kişisel önyargıya dayanan bir başka ayrımcılık türü ise, işgücü piyasasının arz yönü ile ilgilidir. Bazı erkek çalışanların, kendilerinin uygun bulmadığı durumlarda kadınlar ile çalışmaktan kaçındıkları belirtilmektedir. Erkek çalışanların, azınlık bir grubun sorumluluğunu taşıyan kadın çalışanlardan emir almaya karşı çıkmaları veya kadınların düşük statülü işlerde yoğunlaşmadığı işyerlerinde, erkelerin kadınlarla çalışmaktan hoşlanmamaları bu tür bir ayrımcılığa örnek olmaktadır. Bu nitelikteki erkek çalışanların, kadınlara karşı ayrımcılık yapmayan işverenlerin emrinde çalışmaktan kaçındıkları belirtilmektedir. Bu durumda ayrımcılık yapmayan işverenlerin, erkek işgücünü kaybetmemek için onlara daha yüksek ücret ödemek zorunda oldukları savunulmaktadır⁶⁰.

Becker (1957) ve Darity (1995), ayrımcılığa maruz kalmış veya ayrımcılık yapan çalışanların birbirleri yerine tam ikame olması durumunda, işverenlerin tüm kadınları yada tüm erkekleri işe alma yoluna gidebileceğini ve rekabet ortamının, kadınların ve erkeklerin eşit olarak ücretlendirilmesine olanak sağlayacağını iddia etmişlerdir. Böylece uzun dönemde ücret farklılığının yerini cinsiyetler arası ayrımlaşmanın alacağı

⁵⁹ Kocak, s.18.

⁶⁰ Ehrenberg ve Smith, s. 418-420.

belirlenmektedir. Becker'ın teorisine getirilen en önemli eleştiri ise, aynı verimliliğe sahip kadın ve erkeğin var olan ücret farklılıklarını uzun dönemde açıklayamamasıdır. Çünkü bu modelde cinsiyet farklılığı kısa dönemli bir olay olarak gösterilirken, halen pek çok ülkede cinsiyetler arası ücret farklılığının devam ettiği görülmektedir⁶¹.

3. Monopol Gücü Modelleri

Bu modeller tam rekabetçi piyasaları temel almayan ayrımcı monopol modelleridir. Bu modelleri savunanlar, işgücü piyasalarında ayrımcılığın var olmasını ve devam etmesini yapılan işin karlı olmasına dayandırmaktadırlar. Modelde, rekabetçi güçlerin işgücü piyasasında etkili olamamasından ve ayrımcılığın, işgücünün birbirleriyle rekabet edemeyecek alt gruplara bölünmesi için kullanıldığından bahsedilmektedir.

Bu modeller içinde B. Bergman'ın geliştirdiği “hücum” modeli, mesleki katmanlaşmaya (tabakalaşmaya) merkezi önem vermektedir. Bu model, cinsiyetler arası mesleki katmanlaşmanın cinsiyete dayalı ücret farklılığı üzerindeki etkisini incelemektedir. Modele göre, kadın işlerinde işgücü talebi, bu işlerde çalışmak isteyen kadın işgücü arzından fazlaysa, bu işlere doğru bir “hücum” gerçekleşecektir. Kadınların ücretlerinin daha düşük olduğu bu işlerde, erkeklerin ücretlerinin de düşük olduğunu vurgulanmaktadır. Erkeklerin bu tip kadın işlerinde çalışmalarının sebebi olarak; kişisel tercihleri veya iş fırsatlarının yetersizliği nedeniyle başka bir iş bulamayıp bu tür işleri bulmuş olmaları gösterilmektedir. Burada dikkat çekilmek istenen; kadınların çalıştıkları işlerde ücretlerin erkeklere oranla daha düşük olma nedeninin, çok sayıda kadının bu tarz işleri tercih etmeleri veya başka seçenekleri olmadığı için bu işlere hücum etmeleridir⁶².

B. KURUMCU İKTİSAT VE AYRIMCILIK

Kurumcu iktisatçılar, işgücü piyasasının tabakalaşmış (bölümlenmiş) olduğunu ve her bir tabakada Neo-klasik teoriye göre emek piyasasının kendine özgü bir işleyişinin bulunduğunu düşünmektedirler. Yaptıkları analizlerde mesleki tabakalaşmanın, feminist bakış açısının kendine özgü yoluyla ele alınmasına imkan vermektedir. Dolayısıyla

⁶¹ Kocak, s.19.

⁶² Lordoğlu ve Özkaplan, s.241-242.

işgücü piyasalarında kadın-erkek işi ayırımını toplumsal rollere göre incelemektedirler. Kurumcu iktisatçılara göre, işgücünü arz edenler yaptıkları seçimleri özgür ve rasyonel bir biçimde yapamamakta ve toplumdaki diğer kişilerin soyutlanmasıyla işgücünde neler olduğunu anlamak mümkün olmamaktadır. Bu bakış açısına bağlı olarak, kadınların belirli mesleklerde tabakalaşması istatistiksel ayrımcılık ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla işçiler bir kez bir tabakada çalışmaya başladığında bu iş ile ilgili yetenekleri elde edecek ve mesleki katmanlaşmayı pekiştireceklerdir.

Kurumcu iktisatçılar, beşeri sermaye modelinin savunduğu zorunlu eğitimin ve işyerinde alınan eğitimin kazanç ve mesleki konum üzerinde çok etkili olduğu görüşüne katılmamaktadırlar. Onlara göre eğitim faktörü, kazanç ve mesleki statünün belirlenmesinde çok etkili bir güce sahip değildir. Ayrıca beşeri sermayenin eğitim ve verimlilik arasındaki pozitif yönlü ilişkisi eleştirilirken, beşeri sermaye birikiminin bireysel olmayan toplumsal bir süreç olduğu, bu görüşün temsilcileri tarafından belirtilmektedir. Yine bu görüş doğrultusunda işverenler, işçilerin verimliliği hakkında tam bir bilgiye sahip olamayacağı için, işe almadan önce kendisine işyeri eğitim maliyetini en aza indirecek daha iyi eğitim almış adayları, ileride daha yüksek verimlilik sağlayabilecek bir sinyal olarak algılamalıdır. Dolayısıyla eğitim, verimliliği arttıran bir araçtan çok, hangi bireyin daha verimli olduğunun anlaşılmasını sağlayan bir unsur olarak düşünülmelidir. Kurumcular, verimlilik-ücret arasındaki ilişkinin ücret-kıdem ilişkisi olarak ele alınmasını daha uygun yol olarak görürler. Kurumcuların beşeri sermaye modeline getirdikleri bir diğer eleştiri de; kadınların ev-içi sorumlulukları nedeniyle ücret düzeyi düşük, iş tecrübesi gerektirmeyen ve işten ayrılma maliyetleri yüksek olmayan işleri tercih etmeleridir. Ancak bir tarafta kadınların işgücüne katılma oranlarının giderek yükselmesiyle, diğer tarafta evlilik yaşının yükselmesi ve doğurganlık oranlarının azalmasıyla birlikte bekar anne veya yalnız olarak yaşayan kadınların hayatlarını kazanmaları için sürekli olarak çalışması söz konusu olması, eviçi sorumlulukları nedeniyle kadınların işgücü dışında kalma oranlarının giderek düştüğü belirtilmektedir.

1. İstatistiksel Ayrımcılık Modeli

Phelps tarafından geliştirilen bu modelde işverenler; eksik rekabetçi piyasa şartlarında, eksik bilgilenmesinin söz konusu olduğu belirsizlik ortamında karar vermek zorunda

olduğu için kadın çalışanlara karşı ayrımcılık yapmaktadırlar. Dolayısıyla işverenler kadınların daha verimsiz olduklarını, kesintisiz çalışmadıklarını, güvenilir olmadıklarını düşünerek birtakım önyargılı tutumlardan yola çıkarak istatistiksel ayrımcılık yapmaktadırlar⁶³.

Kurumcu iktisatçıların düşünce türüne bağlı kalarak, Neo-Klasik yöntemi esas alan bu modelde, ayrımcılığın başka bir kaynağı incelemiştir. Buna göre, işverenlerin bir işçinin işe alımında verdikleri kararlarda, yararlandıkları bilginin kalitesi ve türü önemli olmaktadır. Bu noktada işverenlerce işçilerin potansiyel verimliliklerinin tahmin edilmesi önem taşımaktadır. Çünkü işe alım sürecinde işverenlerin aday hakkında sahip olduğu tek ve kesin bilgi; eğitimi, yaşı ve iş tecrübesi gibi bilgilerdir. Ancak bunların, bir bireyin potansiyel verimliliğini belirlemede yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Bu yüzden işverenler verdikleri kararlarda kesin göstergelerin yanı sıra, subjektif bir değerlendirmeyi de göz önünde bulundurmaktadırlar. İşte bu değerlendirme, kimi zaman ayrımcılık olarak algılanabilmektedir.

Uzun dönem istihdam edebilecek bir işçiyi işe almayı tercih eden işverenlerin, genellikle kadınların bir süre sonra işten ayrılacağına inandıkları ve bunun da kadınları daha düşük ücretten işe almalarına neden olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla işverenler, kadınların kısa süreli çalışma isteğini bildiği sürece, onları erkeklere göre iş açısından daha az değerli algılamakta ve işe alım aşmasında erkekleri tercih etmektedirler. Yapılan bu ayrımcılığın, işvereni ortalama olarak “rasyonel” bir karara yönelttiği düşünülmektedir. Burada işveren adaylar arasında değerlendirme yaparken grup verilerine bakarak karar verdiği için, grubun tipik bir üyesi olmayan bir aday, grup verilerine göre değerlendirilerek işe alınamayacak veya ortalama verimliliğin altında bir ücretle çalıştırılacaklardır.

Arrow, istatistiksel ayrımcılığın geri besleme etkisinden bahsetmiştir. İşverenin kadınları, firmaya özgü eğitimin ve işgücü devir maliyetinin düşük olduğu işlerde istihdam etmesi sonucu, bu konuda erkeklere oranla daha az destek gören kadınların kendilerinden beklenen davranışı sergilemeleri çok muhtemel görülmektedir. Ayrıca Arrow, çalışanın kişisel özelliklerinin onun verimliliğinden bağımsız olarak

⁶³ Palaz, s.93.

değerlendirilmesini, cari piyasa ayrımcılığı olarak tanımlamaktadır. Bu durumda verimlilikle ilişkisi olmayan faktörlerin, işgücü piyasasında olumlu veya olumsuz birtakım değerlere yol açması, ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir⁶⁴.

C. RADİKAL-MARKSİST TEORİ VE AYRIMCILIK

Roemer, ayrımcılık modelinde tabakalaşmanın tam olduğu işgücü piyasalarında rezervasyon (çalışmayı düşündükleri en düşük ücret) ücretlerinin en yüksek değerine ulaştığını belirtmektedir. Bunun sebebi ise, tek tip insan modelinin yer aldığı işgücü piyasalarında (yani tam tabakalaşmanın olduğu bir yerde), karma tiplerin bulunduğu işgücü piyasalarına göre daha fazla uyum ve dayanışma gözlenmesidir. Roemer ayrımcılığın ücretler üzerindeki etkisini incelemektedir. Kurumcu iktisatçıların aksine, işverenin her zaman için ayrımcılıktan yararlandığını, ayrımcılığa uğrayan kesimin ise bundan zarar gördüğünü belirtmektedir.

Millier ve Rosser ise ayrımcılığı açıklamak için, kadınları “yedek işçi deposu” olarak tanımlamaktadır. Marksist birikim teorisinde; sermaye yoğunluğunun artması ile işçiler yerine makine ikame edilmesinin işsizler deposunu oluşturacağını ve kadınların bir depo olarak işsiz veya istihdam edilmeye hazır bir şekilde beklediği savunulmaktadır. Bu şekilde işgücü piyasalarındaki daralmaya bağlı olarak ilk önce kadınlar işgücü piyasası dışında bırakılmaktadır. Ayrıca Knights ve Willmott, Cockburn, Braverman’dan oluşan Marksist emek süreci literatürü, ayrımcılıkla ilgili argümanlara kaynak teşkil etmektedir. Onlara göre sadece aile ve yeniden üretim değil, ücretli olarak bir işte çalışma da kadınların hayatını tarif etmektedir. Diğer taraftan, Marksist iktisatçıların daha önceleri bahsedilmeyen ‘toplumsal cinsiyet’ analizine bir tepki olarak, Feminist iktisatçılar eleştiride bulunmaktadır. Feministlere göre böyle bir analizde kadınların sömürüsü ihmal edilmektedir. Feministler, Marksistlerin analizlerini sınıf temeline dayandırmaları nedeniyle kadın-erkek arasındaki sömürü ilişkilerinde eril yanlı davrandıklarını iddia etmektedirler⁶⁵.

⁶⁴ Lordoğlu ve Özkaplan, s. 245, 247-248.

⁶⁵ Lordoğlu ve Özkaplan,, s.252-256.

D. FEMİNİST İKTİSAT VE AYRIMCILIK

Hem işyerinde ve hem de ailede ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi sonucu oluşan ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konumdaki farklılaşmalar, feminist iktisatçıların ayrımcılığı tanımlayış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Power (1975), Freeman (1982), Anker ve Hein (1986), kadınların evdeki ve işgücü piyasasındaki ikincil durumlarının karşılıklı olarak birbirlerinden etkilendiklerini; bunda sosyal ve geleneksel normların rol oynadığını belirtirler. Ayrıca ekonomik ve sosyal değişkenlerin cinsiyet ayrımını belirlemek amacıyla birbirlerini etkilediklerini savunurlar⁶⁶.

Feminist araştırmacıların toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla araştırma yapmaları, onları diğerlerinden ayıran bir özellik olmaktadır. Feminist teorinin özünü toplumsal cinsiyet ile cinsiyet arasındaki ayırım oluşturmaktadır. Burada cinsiyet, erkeklerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara karşı gelirken; toplumsal cinsiyet, cinsel kimliğin toplumsal yapılanmasına dikkat çeken bir düşüncedir. Bu yapılanmanın, kişilerin cinsiyetlerine bağlı farklı roller, farklı haklar ve farklı fırsatlar sunduğu iddia edilmektedir. Bu farklılıklar, toplumdaki hiyerarşik farklılıklardır. Bu da ‘erkek’ kimliğinin toplumda ‘kadın’ kimliğine göre daha yüksek bir statüde yapılanması ve ayrıcalığının olmasıdır. Dolayısıyla, işgücü piyasasında kadının dezavantajlı konumu ‘patriarkal’ (erkek egemen) sisteme ve kadının toplum ve ailedeki ikincil konumuna bağlanmaktadır. Çeşitli alanlardaki ikili yapılanmaların toplumsal normları belirlediği ve kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldığı eşitsizliklerin bu ikili bakışa dayandığı belirtilmektedir. Ayrıca bu sitemde, erkeklerin kadınlar üzerinde güç sahibi olduğundan söz edilmektedir. Feminist yaklaşımı diğerlerinden ayıran bir diğer özellik; verimli emek ve üretken emek arasında yapılan farklılıktır. Verimli emek, ücretli emek veya işgücü piyasasında bir işe karşılık gelirken; üretken emek ev işlerini, çocukların yetiştirilmesini, büyüklerin bakımını içermektedir.

Feminist görüş aynı zamanda, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın, ‘kadın işleri’ nin belirgin özellikleriyle kadınların klişeleştirilmiş nitelikleri arasında kurduğu

⁶⁶ Kocak, s. 32.

yakın bağı yansıtmaktadır. Klişeler, bazı mesleklerin ‘kadın’ mesleği olarak sınıflandırılmasında etkisi olan ancak kadınları belirli meslekler için “uygun” veya “uygun olmayan” diye sınıflandırmayan niteliklerdir. Kimi erkek egemen klişeler ise bazı mesleklerin “erkek” mesleği olarak algılanmasında önemli rol oynamaktadır. Bu görüş doğrultusunda, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın ortadan kaldırılabilmesi, en azından azaltılabilmesi için erkek ve kadına bağlı olarak oluşan klişelerin değişmesi ve erkeklerin “kadın” işlerine kadınların da “erkek” işlerine uyum sağlamaları gerekmektedir. Diğer taraftan feminist iktisatçılar ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınların işgücü piyasalarında erkeklerle eşit olanaklara sahip olabilmeleri için “pozitif ayrımcılık,” yani karşılaştırılabilir değer eşitliği ve eşit fırsatlar politikalarını öne sürmektedirler.

İşgücü piyasalarında kadın-erkek ücret farklılığının en önemli göstergesi olan mesleki tabakalaşma, ayrımcılığı ortaya çıkaran faktörlerden sadece biridir. Mesleki tabakalaşmanın iki şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. Yatay tabakalaşma, mesleklerin kadın işleri ve erkek işleri diye ikiye ayrılması; dikey tabakalaşma aynı meslekteki (iş) kadınların ve erkeklerin farklı pozisyonlarda (alt-orta-üst) yer almalarıdır. Feminist iktisat görüşünü savunanlar, dikey mesleki tabakalaşmanın ‘camdan tavanlar’ oluşturması nedeniyle (bir diğer ifadeyle görünmez engellerden) kaynaklandığını düşmektedirler. Bu görüşe göre, kadınların üst düzeydeki pozisyonlara erişmelerini ve kariyer basamaklarında ilerlemelerini engelleyen kurumsal engellerin temel nedeni, erkeklerin kadınlara karşı duyduğu önyargılardır. Bu durumda işyerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın belirlenmesi oldukça güç olmaktadır. Dolayısıyla işyerinde aynı davranışı sergileyen kadınların ve erkeklerin, birtakım önyargılardan dolayı farklı algılandıkları ve farklı değerlendirildikleri düşünülmektedir⁶⁷.

Feminist yaklaşıma getirilen bir eleştiri olarak; Eagle Forum tarafından yayımlanan “Equal Pay For Unequal Work” adlı araştırmada yer alan ifadeler oldukça keskindir. Buna göre, ekonomik işbölümü ile ilgili feministlerin yapmış oldukları teşhiste asıl sorun, biyolojik gerçekliğin dikkate alınmamasında görülmüştür. Cinsiyetçi ayrımlaşmayla ilgili olarak toplumsal olmayan, biyolojik bir etmenden söz edilmiş; kadınların ve erkeklerin ücretli işgücünde kullandıkları yeteneklerin ve motivasyonun

⁶⁷ Lordoğlu ve Özkaplan, s.256,260.

farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Eagle Forum başkanı Phyllis Schlafly ise, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığını ayrımcılığa bağlamamakta, bunun nedenini kadın ve erkeğin evlenmesi ile açıklamaktadır. Evli olan birçok erkeğin ailesine bir şeyler sağlamak adına çok sıkı çalışmak için heveslendiğini, evli olan birçok kadının ise evin günlük işlerini yapmak ve çocuklarına bakmak için erkeğe oranla daha fazla hevesli olduğunu düşünmektedir⁶⁸. Bu durum, kadınların toplumsal üretkenlikte ne kadar büyük bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

Feminist iktisatçıların beşeri sermaye modeline yaptıkları en dikkat çekici eleştiri ise bu modelin yalnızca işgücü piyasasına yönelmesi, evlilik kurumunu ve piyasa öncesi kurumların etkilerini dikkate almamasıdır. Bir diğer ifadeyle toplumdaki kadın erkek rol dağılımının sadece ekonomik olarak incelemesidir. Sonuçta feministlerin görüşü; kadınların beşeri sermaye yatırım kararlarını özgür iradelerine göre serbestçe veremedikleri; bunda toplum içindeki rollerinin, karşılaştıkları önyargıların ve aile içi işbölümünün rol oynadığı yönündedir.

III. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIKLARI VE NEDENLERİ

İşgücü piyasalarında cinsiyete dayalı her türlü eşitsizlik uygulaması, uluslararası mevzuatın konusu olmakta ve bu yönde çok sayıda araştırma ve istatistikler bulunmaktadır. Bu araştırmalar genel olarak, kadınların ücretlerinin erkeklerden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyetler arasındaki bu ücret farklılığının sebeplerini ve boyutunu belirleyen birçok faktörden bahsedilmektedir. Bu konuda ilk yaklaşım, ayrımcılık teorileridir. Daha sonra, mesleki ve sektörel ayrımlaşma ve/veya yoğunlaşma; çalışma süresi, ücret yapısı, asgari ücretlerin varlığı ve düzeyi; genel ve mesleki eğitime ulaşılabilirlik; sendikaların ve işveren örgütlerinin pazarlık ve temsil organlarında kadınların farklı temsil güçleri gibi nedenler gelmektedir.

Ücret farklılığını ayrımcılık modelleri ile açıklayan teorisyenler; kadınların, erkeklerin yoğunlaştığı yüksek ücretli mesleklerde çalışabilmeleri için birtakım zorluklar ve engeller ile karşılaştıklarını, bu engellerin etkisiyle iş bulamadıklarını ve/veya düşük ücretli işlerde çalıştıklarını iddia etmektedir. Diğer taraftan kadınların erkeklere oranla

⁶⁸ Ellen Mutari, Heather Boushey ve William Fraher IV, **Gender and Political Economy**, New York: M.E. Sharpe, 1984, s.126.

ücretlerinin düşük olmasının, onların sadece işgücüne katılmaları ile ilgili bir saptama olmadığı, bu durumun kadınların çalışma kararlarını etkileyen ve işteki statülerini düşüren bir durum olduğu savunulmaktadır. Bu yüzden düşük düzeydeki ücretlere veya ücret artışını engelleyen politikalara destek verilmesinin, ücret farklılığını ortadan kaldırılmada olumsuz etki yaptığı düşünülmektedir⁶⁹. Ayrıca Kadın Politika Araştırmaları Enstitüsü'nün (IWPR) Başkanı Hartmann da, ABD'de kadınların ücret konusundaki dezavantajlı konumlarının önemli bir kısmını; ne kadar saat çalıştıkları, evli ve çocuk sahibi olmaları veya ne kadar süre işgücü piyasası içinde kaldıkları kadar ayrımcılığa da dayandırmaktadır⁷⁰.

Diğer taraftan, kadınlar ve erkekler arasındaki fiili kazanç farklılığının, fazla mesai ve ikramiyelerden de etkilendiği vurgulanmaktadır. Buna örnek olarak; Danimarka'da kamu kesiminde çalışan kadınların, erkek meslektaşlarının aldığı fazla mesai ücretlerinin %58'ni, ikramiyelerin ise sadece %53'nü almaları gösterilmiştir. Bu doğrultuda ücret farklılığının sadece fazla mesaiden değil, aynı zamanda ikramiyelere ve diğer ek ödemelere ulaşmadaki farklılıklardan kaynaklandığı belirtilmektedir⁷¹.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığını ayrımcılık teorileriyle açıklayanların dışında, bu farklılığın açıklanamayan bir kısmının bulunduğu ve başka faktörlerin bu farklılığı etkilediği iddia edilmektedir. Bu faktörlerin ücret farklılığını etkileme gücünün ise, işgücü piyasasına ve ailenin kendi politikasına göre değiştiği belirtilmektedir. Bağımsız bir araştırma kurumunun yaptığı inceleme, cinsiyete dayalı ücret farklılığını etkileyen en önemli faktörleri şu şekilde açıklamıştır:

- Ücret dağılımı: Çalışma tam zamanlı çalışanlar arasında erkeklerin haftalık kazançları adil dağılırken; düşük ücret düzeylerinde çalışan kadınların sayısı fazla olmaktadır.
- Mesleki ayrışma: Cinsiyete dayalı ücret farklılığı, mesleki ayrışma modelini yansıtmaktadır. Erkek çalışanlar yüksek ücretli işlerin %90'nı, kadınlar ise düşük ücretli işlerin %80'nini kapsamaktadır.

⁶⁹ Daniele Meulders, Robert Plasman, François Rycx, "Earnings inequalities: gender, race and sexual orientation", **International Journal of Manpower**, Vol 25. No.3/4, 2004, s.245.

⁷⁰ *New Gao Report Finds Continued, Unexplained Gender Wage Gap; Women's Progress Of 1980s Unmatched In Subsequent Years*, Institute for Women's Policy Research, age.

⁷¹ Rubery, Jill. **Women's Employment in Europe: Trends and Prospects**, UK: Routhledge, 1999.

- Yapılan işin niteliği: New Earnings Survey (NES) verilerinde tanımlanan 250 meslek arasında, tam zamanlı çalışan kadınların erkeklere göre daha az kazandıkları görülmektedir. Bu meslekler içinde ücret farklılığı, yönetime yönelik görevlerde özellikle de özel sektörde yüksekken; sorumluluğun az olduğu düşük vasıflı görevlerde düşük olmaktadır.
- Sektör farklılığı: Tam zamanlı çalışanlar arasında ücret farklılıklarının oranı sektörel olarak değişmektedir. Ücret farklılığı; finansal hizmetlerde %40'dan fazla, eğitimde %10, elektrik, gaz ve su tedarikinde %26 olmuştur. Tüm sektörler için haftalık ücretlerdeki ücret farklılığı ise saat ücretlerindeki ücret farklılığından büyük olmuştur⁷².

Asgari ücret ve toplu pazarlık sistemlerinin, cinsiyetler arası ücret farklılığı ile ilişkisi ise; kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin düşük ücretlendirilmesinin, genelde kadınların toplu pazarlık ile çevrili olmamalarına dayanmasıdır. Ayrıca kadınların erkeklere oranla daha çok; asgari ücret düzenlemesinden etkilenen işlerde, toplu pazarlık kapsamının dar olduğu işlerde ve sektörlerde, asgari ücretin olmadığı işlerde yoğunlaşmaları beklenmektedir⁷³. Sonuçta tüm işgücü piyasalarında halen daha kadınların, genel ve mesleki eğitim, iş deneyimi, çalışma süresi, mesleki ve sektörel farklılıklar ve ayrımcılık gibi faktörlerden dolayı erkeklere oranla daha az ücret aldıkları belirtilmektedir⁷⁴.

A. MESLEK VE SEKTÖRDEN KAYNAKLANAN FARKLILIKLAR

Günümüzde işgücü piyasalarında yaşanan değişimlerle birlikte, sektörel gelişmeler meydana gelmiştir. Teknolojinin ilerlemesiyle, önceden hakim olan sanayi sektörü giderek yerini bilgi yoğun sektörlerle bırakmaktadır. Bu da beraberinde, aynı sektör içinde farklı meslek gruplarının oluşmasına yol açmaktadır. Farklı sektörlerde veya farklı ve benzer mesleklerde çalışan kadınların ve erkeklerin ise, farklı ücret aldıkları

⁷² *Gender pay gap examined*,

European industrial relations observatory on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int>. (Nisan 2005).

⁷³ Jill Rubery, Grimshaw Damian, and Figueiredo Hugo, "The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy", European Work and Employment Research Center UMİS, http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/conference-seminars/documents/paygap_ewerc.ppt, 2003.

⁷⁴ John Kane, "Chapter 12: Gender Race, and Ethnicity Gender wage differences", <http://kane-new.oswego.edu/eco350/chap12.ppt#256.1>. (Ocak 2006), (s.3).

görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret farklılığının nedenlerinden biri de, sektörden ve meslekten kaynaklanan farklılıklar olmaktadır. Özellikle de sektörel ve mesleki tercihlerde, ücretleri belirleyen etkenlerden biri olan “işin niteliği” önem kazanmaktadır. Ancak geçmişte ve günümüzde kadınların sahip oldukları nitelikler nedeniyle yaptıkları sektörel ve mesleki tercihler, erkeklere oranla daha düşük ücretli olma eğilimi göstermektedir. Kadınların çalıştıkları alanların düşük nitelikli ve düşük ücretli işlerden oluşmasının ise; kadınların işgücüne katılma oranlarının çok daha sınırlı kalması, işsizliğin artması, kadın işgücü kalitesinin düşmesi ve uzun süreli istihdamının kısıtlanması gibi bir dizi tehlikeye yol açması beklenebilir⁷⁵.

Kadınların işgücü piyasasındaki durumlarını yıllar önce ifade etmeye çalışan pek çok teorisyenin genel kanısı, yukarıda sayılan tehlikelere işaret etmektedir. Millicent Fawcett (1918), işverenlerin çeşitli önyargılarının, toplumun sosyo-kültürel yapısının ve kadına bakış açısının kadınların belirli mesleklere girmelerini engelleyerek düşük statülü ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmalarına neden olduklarını ve bunun da ücretleri düşürdüğünü iddia etmiştir. Edgeworth (1922) da, kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşmasının ücretleri olumsuz etkilediğini açıklayarak, bu yoğunlaşmanın temel nedeninin, erkeklerin örgütlendiği sendikaların uyguladığı baskıdan kaynaklandığını öne sürmüştür. “Aşırı Kalabalıklaşma” adını verdiği bu teoriyi, kadınların erkeklerle aynı seviyede beşeri sermayeye sahip olmaları ve aynı işi yapmaları durumunda bile, kadınların erkeklerle aynı piyasa içinde rekabet edemedikleri için daha düşük ücret almalarına dayandırmaktadır. Dolayısıyla kadınların emeklerini ve beşeri sermayelerini, erkeklere göre farklı bir piyasada sunma durumunda olduklarından bahsetmektedir⁷⁶. Diğer taraftan Bergmann (1974) ise, ayrımcılığın olduğu bir işgücü piyasasında, kadın çalışanların göreceli olarak sınırlı mesleklerde yoğunlaşacaklarını ve marjinal ürünlerinin de erkeklerin çalıştığı mesleklere oranla daha düşük olacağını iddia etmiştir. Bunun sebebi olarak da, emek arzı fazlalığı karşısında yetersiz düzeydeki emek talebini göstermektedir⁷⁷. Polachek de, kadınların işgücü piyasasında kısa süreli, aralıklarla kalmalarını kolaylaştıracak meslekleri tercih edeceklerini, özellikle de erkek egemen

⁷⁵ TISK, “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, Yayın No: 219, age.

⁷⁶ Serap Palaz, “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6 Sayı:9, Mayıs 2003, s.96.

⁷⁷ Francine D. Blau ve Lawrence M. Kahn, “Gender Differences in Pay”, <http://papers.nber.org/papers/w7732>, 2000. (Aralık 2005), (s.9).

mesleklerde olduğu gibi hızla yükselen bir ücret profili olmayan, düşük ücretli işleri seçeceklerini belirtmektedir⁷⁸.

Kadınların düşük nitelikli ve düşük ücretli işlerde çalışmasını, kadının evdeki bazı sorumluluklarına bağlayanlar; onların daha çok kısmi süreli, geçici, esnek veya enformel işlerde çalıştıklarını belirtmektedirler. Dolayısıyla kadınların, erkeklere oranla enformel sektörde daha fazla yer aldıkları ve sıklıkla enformel olarak ev işi sayılan faaliyetlerde asgari ücretin altında çalıştıkları görülmektedir. Bu tip işlerin, kadınlara yüksek ücretli ve kayıtlı işlerde sahip olamayacakları kadar çocuklarıyla ilgilenme imkanı sağlaması nedeniyle kadınların bu tür işlerde yoğunlaştıkları düşünülmektedir⁷⁹. Diğer taraftan kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretli mesleklerde ve sektörlerde yoğunlaşmalarını, kadınların sahip oldukları düşük vasıflara dayandıranlar bulunmaktadır. Ancak aynı mesleki kategorilerde bile kadınların erkeklere oranla ortalama olarak daha düşük ücret aldıkları görülmektedir. Buna örnek olarak ise, İngiltere'de basit büro işlerinde çalışan kadınların, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60'ını, kadın satış elemanlarının ise aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57'sini almaları gösterilmektedir⁸⁰.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığını teorilerle açıklamaya çalışanlar dışında, ücret farklılığının bu teorilerle açıklanamayan bölümünün de mevcut olduğunu iddia edenler bulunmaktadır. Açıklanamayan bu ücret farklılığını, psikologlar ve sosyologlar cinsiyet temelli gerekçelere bağlarken; iktisatçılar ise piyasa koşullarına (özellikle düşük ücretli işlere olan talebin fazla olmasına) veya çalışanların ölçülemeyen vasıf ve verimlilik düzeylerine bağlamaktadırlar. Buna ek olarak, iktisatçılar genellikle piyasa güçlerinin, işteki cinsiyetçi ayrımlaşmayı azaltıcı, hatta uzun dönemde yok edici gücü olduğunu iddia etmektedirler. Bu kişiler ayrıca, ücret farklılığını veya mesleki ayrımlaşmayı açıklarken kadınların tercihleri üzerine vurgu yapmaktadırlar. Psikologlar ve sosyologlar ise cinsiyete dayalı ücret farklılığını, daha çok cinsiyet ayrımcılığına dayandırma eğilimindedirler⁸¹. Diğer taraftan psikologlara ve sosyologlara benzer

⁷⁸ Orley Ashenfelter ve Richard Layard, **Handbook of Labor Economics**, Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1986, s. 755.

⁷⁹ Ellen Mutari ve Deborah M. Figart, **Women and The Economy**, New York: M.E. Sharpe, 2003, s.308.

⁸⁰ Giddens, s. 324.

⁸¹ Christine Alksnis, "Sexism-Stereotyping and Gender Wage Gap", Doktora Tezi, Guelph Üniversitesi, 2000, s.5.

biçimde ücret farklılığını açıklamaya çalışanlar, farklılığı geleneksel yapıdaki toplumsal cinsiyet rollerine dayandırırken; bazı mesleklerin ve sektörlerin kadınlar için uygun bulunmadığını; meslek türlerinin ve sektörlerin “kadına uygun olan ve olmayan” olarak sınıflandırıldığını iddia etmektedirler⁸².

Bir diğer ifadeyle, bölümlenmiş bir işgücü piyasasından bahsedilmektedir. Uygulamada kadın istihdamının bölümlenmiş olarak görülmesi, kadın işgücünün belirli piyasalarda sınırlı hareket ettiğini göstermektedir. Bundan dolayı kadınlar, “ikincil işgücü piyasası” olarak nitelendirilmektedirler⁸³. Birincil sektördeki işler; nispeten daha yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları, yüksek terfi imkanı ve sürekli istihdam özelliğine sahipken, ikincil sektördeki işler; düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, terfi imkanı düşük, işçi devrinin yüksek ve işçiler arasında ayrımcılık uygulamalarının olduğu işlerdir⁸⁴. Dolayısıyla bu piyasalarda, sektörlerin ve meslek türlerinin cinsiyet tipleri ile bağdaştırıldığı görülmektedir. Sektörler itibariyle, sanayi sektöründe kadınların istihdamına yönelik artış yavaş kalmakta ve hizmetler sektöründeki istihdam, sanayi sektörünü geçmektedir. Ancak her ne kadar kadın işgücünün çoğunlukla emek-yoğun, nitelsiz ve düşük ücretli mesleklerde ve sektörlerde yoğunlaşması çeşitli nedenlerden dolayı kadınlar için uygun görülse de, bu durumun kadın ve erkek işgücü arasında ücret farklılıklarına yol açtığı düşünülmektedir.

Mevcut olan cinsiyete dayalı mesleki ve sektörel farklılıkların devam etmesini, eğitim seviyelerinde cinsiyetler arası farklılıkların azalmış olmasına rağmen, kadınların eğitim kalitesinin halen düşük olmasına dayandıranlar bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre, eğitimle birlikte gelişen kariyer ve terfi imkanlarının, mesleklerin dolayısıyla da ücret seviyelerinin üzerinde büyük etkisi bulunduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, kadınların kısmi süreli çalışması ve çocuk bakımı nedeniyle çalıştıkları süre boyunca kesintiye uğramış bir kariyere sahip olmaları ve ücret seviyelerinin de düşük olması beklenmektedir⁸⁵. Buna ek olarak, erkeklerin fazla mesai veya gece çalışma karşılığında ek bir ücret alması ve kadınların çoğunlukla erkekler gibi davranmayıp bu tip bir

⁸² TİSK, “Türkiye’de Kadın İşgücü”, <http://www.tisk.gov.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=110>. (Mart 2005).

⁸³ Mustafa Aykaç, “Kadın İşgücü ve İstihdam”, **Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Aile Sempozyumu**, Yayın No:6, İstanbul: Marmara Üniversitesi Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Ekonomik Araştırma Merkezi, 1991, s.28.

⁸⁴ Biçerli, s.268.

⁸⁵ *Gender pay differences still starking in Denmark*, European Foundation <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/09/DK0409NU01.html>, 2004. (Subat 2005).

çalışma içinde bulunmamaları, kadınların ücret seviyelerini düşüren bir etken olarak görülmektedir. Gelirini arttırmaya çalışan erkek işgücünün sosyal olmayan saatler karşılığında aldığı bu ücret, genellikle düşük vasıflılar ve gece vardiyasında çalışanlar için önemli sayılırken; aynı durum, günlük yapması gereken sorumluluklar nedeniyle kadın işgücü için söylenememektedir⁸⁶.

Diğer taraftan kadın işgücünün yoğunlaştığı sektörlerde cinsiyetler arası eğitim farklılıkları görülmektedir. Avrupa Birliği'nde bankacılık-sigortacılık ve tekstil sektörünün, cinsiyetler arası eğitim farklılığı açısından iki uç noktayı temsil ettiği belirtilmektedir. Tekstil sektöründe üretimde çalışan işçilere işe başladıklarında iş başında kısa bir eğitim verilirken, kalite kontrol ve tasarım gibi vasıf gerektiren görevler için işverenlerin eğitilmiş ve tecrübeli işçilere gereksinim duydukları görülmektedir. Kadın işgücünün de, bu sektörde vasıfsız olduğu için alt kademelerde ve eğitimsiz kesim içinde yoğunlaştıkları belirtilmektedir. Ancak son dönemlerde üniversitelerin tasarım bölümlerinden mezun olan kadınların yavaş da olsa bu sektör içinde nitelikli işgücü olarak yer aldıkları görülmektedir. Bankacılık ve sigorta sektöründe durum daha farklıdır. Vasıflı işgücü arasında üniversiteli kadınların erkeklere oranla bu sektörlerde daha fazla temsil edildiği görülmektedir. Bu sektörün özelliği ise diğer sektörlerle oranla görece olarak daha düşük ücretli işler sunmasıdır. Bu yüzden erkeklerden daha çok kadınlar bu sektöre ilgi göstermektedir. Yani bankacılık-sigortacılık sektörü, giderek üniversite mezunu olan kadınların iş bulabildiği bir sektör haline gelmiştir. Ayrıca bankacılık sektöründe kadınların, her koşulda çalışmaya razı oldukları erkeklerin ise yönetici olmak koşuluyla çalışmayı kabul ettikleri savunulmaktadır.

Cinsiyetler arasında mesleki ve sektörel dağılımlara örnek vermek açısından birkaç AB üye ülkesine başvurulmuştur. Sektörel olarak, İngiltere'de inşaat sektörü, erkek işgücünün en yoğun olarak çalıştığı sektördür. Bu sektör içinde kadın çalışan sayısının eksikliği dikkat çektiği için, daha fazla kadını istihdam etme yoluna gidilmektedir. Buna karşın yine de kadınların bu sektöre girdiklerinde erkeklerin sahip oldukları kariyer imkanlarına sahip olamadıklarına ve bu yüzden ücretlerinin daha düşük kaldığına dikkat çekilmektedir. İnşaat sektörü dışında kadınların daha az temsil edildikleri diğer alanların

⁸⁶ *Report on The Pay and Productivity Gap*, Women & Equality Unit
http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/gender_research_forum/grf_081102/GRF_report_08_Nov02.doc, (Mayıs 2006), (s.4).

ise fen bilimleri, mühendislik ve bilişim sektörü olduğu belirtilmiştir⁸⁷. Finlandiya’da bilişim sektörü gibi nitelikli ve vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulan sektörlerde çalışan kadınların dahi, erkeklere oranla daha düşük ücret aldığı vurgulanmıştır. Ayrıca, çalışanların sahip olduğu yetenekler ve vasıflar göz önünde bulundurulduğunda; kadınların yaptıkları işlerin, erkeklerin yaptıkları işlere oranla düşük değerlendirildiği belirtilmektedir. Bunun nedeni ise; bankacılık, sekreteryaya ve yöneticilik gibi işlerin daha az teknik bilgi gerektirdiği zamanlara dayandırılmaktadır. Yine de zaman içinde yapılan işlerin değişmiş olmasına rağmen ücret seviyelerinin değişmediğine dikkat çekilmektedir. Avusturya ve İspanya’da da cinsiyetler arasında ücret, terfi ve iş güvenliği konularında benzer eşitsizliklerin yaşandığı belirtilmektedir. Özellikle bu farklılıkların; bilgi teknolojisinin getirdiği hızlı değişimin, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra tekrar işlerine geri dönmelerini zorlaştırdığı durumlarda ortaya çıktığı iddia edilmektedir⁸⁸.

AB’de 1990-1995 ve 1995-1999 yılları arasında Portekiz dışındaki ülkelerde, beden işçisi dışında çalışan kadınların ortalama ücretlerinin nispi olarak erkek meslektaşlarına oranla yükseldiği belirtilmiştir. 1990-1998 yılları arasında Portekiz’de finans sektöründe çalışan kadınların ücretlerinin erkeklere oranla yükselme eğilimi gösteremediği, Yunanistan’da ise ücretlerin düştüğü görülmüştür. Buna ek olarak diğer üye ülkelerde kadınların ücret seviyelerinin nispi olarak yükseldiği, perakende sektöründe bu yükselişin genel olarak daha az olduğu belirtilmiştir. United Nations Development Found For Women’nın (UNIFEM) 63 ülkede, 2000 yılında yapmış olduğu bir araştırma da; 1998-99 yıllarında sanayi ve hizmetler sektöründe çalışanların kadınların, erkeklerin aldıkları ücretlerin %78’ini aldığını göstermiştir⁸⁹.

Bunlara ilaveten özel sektör toptan ve perakende sektöründe de cinsiyete dayalı mesleki farklılıkların devam ettiği belirtilmektedir. Bu iki sektörün işgücü talebinde, yetişkin kadınlar ve gençler arasında çok güçlü bir ikame bulunduğu, yetişkin kadın ve erkekler ile yetişkin erkek ve gençler arasında bu ikame ilişkisinin daha zayıf olduğu görülmektedir. Yetişkin kadınlar ve gençler düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde

⁸⁷ Women Equality Unit, s. 6-7.

⁸⁸ *Reducing the Gender Digital Divide in Skills and Employment in Germany*, <http://peerreview.almp.org/pdf/Exec-summ-Germany-dec00.pdf>, 2000. (Ocak 2005), (s.13).

⁸⁹ *İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller*, http://www.man.metu.edu.tr/~manclub/yayinlar/glokal/insan_kaynaklari/kadin.html, (Mart 2005).

çalışırken, yetişkin erkekler daha yüksek vasıflı ve yüksek ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Bu yüzden de kadınların ve gençlerin, erkeklerle rekabet edemedikleri vurgulanmaktadır⁹⁰.

Perakende sektöründe 1995-1999 yılları arasında çoğu AB ülkesinde, kadınların ücretli işgücüne katılma oranlarının yükseldiği, sadece Belçika, Fransa, Finlandiya ve İngiltere’de bu oranın düştüğü belirtilmiştir. Kadınların ücretleri ise Fransa hariç bu üç ülkede, erkeklerin ücretlerine göre nispi olarak yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranlarının yüksek olduğu Almanya’da ise, ücretlerinin belirgin şekilde yükseldiği görülmüştür. İngiltere de, sigorta sektöründe cinsiyete dayalı ücret farklılığının perakende sektörüne göre daha fazla olduğu tek ülke olmuştur. 1989-1993 yılları arasındaki dört yıllık bir zaman aralığı, perakende ve sigorta sektöründe cinsiyete dayalı ücret farklılığının daraldığı bir dönem olarak gösterilmiştir. Ancak bazı Güney Avrupa ülkelerinde istisnalar yaşandığına dikkat çekilmiştir. Yunanistan ve Portekiz işgücü piyasalarında perakende sektöründe, cinsiyete dayalı ücret farklılığının arttığı, sigorta sektöründe ise bu farklılığın düştüğü belirtilmektedir. İspanya’da da perakende sektöründe ücretler adına %6.2’lik bir gelişme yaşanırken, sigorta sektöründe % 8.6’lık bir bozulma görüldüğü; İtalya’nın ise 1980’lerde ücret farklılığı yönünde yakalamış olduğu başarıyı daha sonraları kaybettiği ve eşitsizliği keskin bir şekilde yükselttiği belirtilmektedir⁹¹.

İmalat ve hizmet sektöründe durum daha iyimserdir. Birçok AB üye ülkesinde çalışan kadın sayısının 1995 yılından beri erkeklere oranla daha hızlı arttığı ve ücretler arasındaki farklılığın giderek daraldığı görülmektedir. AB’ye üye ülkelerin çoğunda, finans sektöründe çalışan kadınların aldıkları ücretlerin, erkeklerin aldıkları ücretler karşısında yükselişinin nispi olarak düşük olduğu, buna rağmen kadınların işgücüne katılma oranlarının, erkeklere oranla daha büyük bir yükselme seyrettiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda finans sektöründe çalışan kadınların, genel olarak ücret farklılıklarını göz ardı ederek işgücüne katılma eğilimlerinin devam ettiği ve bu sektörde yoğunlaştıkları anlaşılmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığının daralma göstermediği Portekiz ise, kadınların işgücüne katılma oranlarının

⁹⁰ Lena Granqvist ve Helena Persson “Career mobility in the private service sector- are women trapped in ‘bad’ jobs?”, <http://www.sofi.su.se/Granqvist&Persson.PDF>, 1997. (Subat 2005), (s.4)

⁹¹ Rubery, s.248.

düştüğü birkaç ülkeden biri olmuştur. Dolayısıyla sektörler ve ülkelere göre cinsiyete dayalı ücret farklılığının durumunun değiştiği yönünde bir değerlendirme yapmak mümkündür.

Diğer taraftan sektörel olarak AB’de “iş sektörü”nün en hızlı büyüyen iktisadi olduğu ve ekonomik pazardaki istihdamın yaklaşık %55’i bu sektörde bulunmaktadır⁹². İş sektöründe kadınların ücret düzeylerinin nispi olarak arttığı İspanya ve Hollanda’da, kadınların işgücüne katılma oranlarında düşüş yaşanmamıştır. Lüksemburg, İsveç, Avusturya ve İngiltere’de ise bu oran aşağı yukarı aynı kalmıştır. Bu ülkeler arasında İsveç, otelcilik ve restaurant işletmeciliğinde, bir tarafta kadınların ücret düzeylerinin nispi olarak yükseldiği, diğer tarafta işgücüne katılma oranlarının arttığı bir ülke olurken; Hollanda’da kadınların işgücüne katılma oranlarının düştüğü belirtilmiştir.

Türkiye’deki işgücü piyasası hakkında bilgi veren Devlet İstatistik Enstitüsü’nün (DİE), verilerine göre, cinsiyete dayalı ücret farklılığı en fazla tarım sektöründe yaşanmaktadır. Bunu takiben hizmet sektöründe ücret farklılığı % 56; idari sektörde ise %80 olmaktadır. Son yıllarda kadınların işgücüne katılımlarında düzensiz de olsa bir artış yaşanmasına rağmen, sanayi ve hizmetler sektörüne katılımlarının düşük kaldığı belirtilmektedir. Burada hizmet sektörü, kentlerde kadınların çalıştığı en yoğun sektör olması nedeniyle özel bir yere sahiptir. 1989 yılında kadınların bu sektör içindeki oranı % 55 iken, 1999 yılında bu oran % 58’e yükselmiştir. Günümüze gelindiğinde ise 2005 yılı itibarıyla kadın işgücünün hizmet sektörü içindeki payı 1999 yılına göre düşüş göstererek %30 olmuştur⁹³.

B. ÇALIŞANLARIN BİREYSEL TERCİHLERİNDEN KAYNAKLANAN FARKLILIKLAR

Warren Farrell çalışma sürelerindeki bireysel tercihlerin, ücret farklılığı üzerindeki etkisini belirleyebilmek adına yaptığı araştırmalarda; erkeklerin çalışma süreleri uzadıkça kadınlarla aralarında ücret farklılığının gittikçe arttığına dikkat çekmektedir. Bunun nedenini ise, erkeklerin işyerinde kadınlara göre 25 farklı iş yapıyor olmalarına

⁹² *The role of business-related services in the European economy*, Avrupa, http://europa.eu.int/comm/enterprise/services/business_related_services/index_brs.htm (Eylül 2005).

⁹³ *Türkiye’de Kadın Emegi*, <http://www.emep.org/kadin/oren/devrim.html>, 2003. (Mart 2005).

bağlamaktadır. Bu 25 farklı iş sebebiyle erkeklerin kadınlara oranla daha fazla kazandığını ve kadınların da kendi tercihleri sonucunda daha iyi bir hayat standardına sahip olduklarını belirtmektedir. Kadınların daha iyi bir hayat standardına sahip olmalarını ise, çok uzun saatler çalışmadıkları için ev ve iş hayatında daha iyi bir denge kurmalarına dayandırmaktadır. Yine Farrell'a göre aile veya çocuk sahibi olmak, kadının çalışmasını ve daha fazla para kazanmasını engellememektedir. Bu durumu ise şöyle açıklamaktadır: Her iki tarafın da ebeveyn olarak verdikleri kararlar, kadının daha çok evde erkeklerin ise daha çok işte olması yönündedir. Dolayısıyla bireysel olarak verilen kararların ücret farklılığının asıl kaynağı olduğunu belirtmektedir⁹⁴.

Warren Farrell "Why Men Earn More: The Startling Truth Behind The Pay Gap and What Women Can Do About It" adlı kitabında, ücret farklılığının açıklamasında 'meslek tercihlerin' kullanılmasını eleştirmektedir. Yapmış olduğu araştırma, ücret farklılığının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmadığını; daha fazla sayıdaki erkek işgücünün belirli işlerde çalışmaya istekli oluşundan kaynaklandığını göstermiştir. Farrell, her iki tarafa da sorulmuş sorular sonucunda erkeklerin daha çok para ile ilgilendiklerini, kadınların ise daha esnek bir hayatı tercih ettiklerini belirtmiştir. Böyle bir tercih ise, kadınların hayat ve değer algılarının farklılığına işaret etmektedir. Ayrıca yüksek kademelerde kadınlara oranla daha fazla erkeğin yer almasının cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak algılanmasının yanlış olduğunu, bunun bir fedakarlık karşılığında elde edilen kazanç olarak değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Diğer bir ifadeyle, daha fazla para kazanmak isteyen birinin, ailesi konusunda bazı fedakarlıklar yapması gerektiğini belirtmiştir⁹⁵. Bu durumu bir örnekle açıklamak mümkündür. Bir an için iki kişinin sahip olduğu potansiyelin eşit olduğunu, ancak birinin daha çok talep gören, getirisi daha fazla olan bir işte çalıştığını; diğerinin ise önceliği daha çok ailesine verdiğini varsayalım. Bu durumda, bir işveren için işine öncelik tanıyan ve o konuda yoğunlaşmış biri, ailesini birinci sıraya koyan birine göre daha verimli ve üretken olacaktır. Dolayısıyla, kadın işgücünün ('kadın' olması beklenmektedir), erkek işgücünün yapmış olduğu tercihleri yapması karşılığında onunla aynı düzeyde verimli olacağı ve eşit düzeyde ücretlendirileceği iddia edilmektedir. Farrell kadınlara, daha yüksek ücrete mi yoksa daha fazla zamana mı ihtiyacı olduklarını sorduğunda, daha

⁹⁴ *Kadınlar Niye Az Kazanır?* , http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2729, 2005. (Kasım 2005).

⁹⁵ Why Men Earn More, <http://management.about.com/od/womenminorities/a/MenEarnMore2005.htm>. (Nisan 2005).

fazla zamana ihtiyacı oldukları cevabını almıştır. Bu da, kadınların kendilerine ve ailesine ayıracağı zamanın değerini, çalışmaya ayıracağı zamana ve elde edeceği gelire tercih ettiği anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle kadınlar, kendileri ve aileleri için ayıracakları zamanın önemi ile çalışmaya ayıracakları zamanın önemi arasında çelişki görmektedir.

C. YAŞ VE ÇALIŞMA SÜRESİNDEN KAYNAKLANAN FARKLILIKLAR

Çalışma yaşamında çeşitli sebeplerle kadınların genel olarak ücret düzeylerinin erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Bunun sebeplerinden biri de çalışma sürelerindeki farklılıklar olmaktadır. Çalışma süresi olarak kadınların erkeklere oranla daha az süre çalıştıkları bilinmektedir. Bu çerçevede kadın işgücünün daha az süreli çalışmasının iki temel nedeni olduğu düşünülmektedir. Bunlardan birincisi, kadınların çocukların bakımı ve ücretsiz ev işleri sorumluluğunun büyük bir kısmını taşımasıdır. Diğer bir ifadeyle, kadınlar erkeklere oranla zamanlarının daha büyük bir kısmını aile içindeki çocukların bakımı, yemeğin pişirilmesi, çamaşır ve bulaşık için harcamaktadır. Ücretsiz ev işlerinin sorumluluğunun diğer kişiler tarafından daha fazla paylaşılması durumunda ise kadınların ücretli işgücüne daha fazla vakit ayırabileceği düşünülmektedir. Kadınların ücretli işgücüne erkeklere oranla daha az vakit ayırmalarının diğer bir nedeni ise, cinsiyetçi ayırım olmaktadır. Daha uzun saatler çalışan grubunu oluşturan profesyoneller ve yüksek kademe yöneticiler, genellikle erkek işgücünden oluşmaktadır. Kadınların bu mesleklerdeki istihdam oranlarının artırılması ise kadınların bu alanlara daha fazla yatırım yapmasını teşvik etmektedir. Özellikle kurumsal bir işletmedeki yöneticiler tarafından gereksinim duyulan uzun süreli çalışma saatleri, evde oturup çocuklarının bakımını ve ev-içi hizmetleri sağlayan bir kadınla evli olan erkeklerin iş yaşamını oluşturmaktadır. Bu beklentilerin ise, sorumlu bir ebeveyn olmak isteyen her iki cinsiyet arasında sıkıntılar ortaya çıkardığı ve bu sıkıntıların erkeklerden çok, kadınların kariyerlerini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bir iddiaya göre erkekler, çocuklarıyla ilgilenmeleri durumunda daha uzun saatler çalışmaktadırlar. Ancak bunu, toplumsallaşma amacıyla değil çocuklarına bakmak durumunda olduklarında kariyerlerini tehlikeye atacaklarını düşündükleri için yaptıkları belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle erkekler, kariyerlerinde diğer rakiplerine göre geride kalmamak için çocuk bakımında harcadıkları zamanı daha çok çalışarak telafi etmek durumundadırlar. Erkeklerin ev ve iş hayatı sorumluluklarındaki

tercihlerini inceleyen Kathleen Gerson, çocuklarına karşı ilgili olabilmek için işinden vakit çalan erkeklerin işlerinin çok zor olduğunu, çünkü durum işverenlerinden izin almaya geldiğinde; 'hastalığın kaçınılmaz olduğu ancak ebeveynliğin tercihe bağlı olduğu ve dolayısıyla iş sorumluluğundan yoksun kalındığı' cevabının alındığını belirtmektedir. Babalık izni kullanmak isteyen erkeklerin ise, uzun saatler çalışan ve kesintiye uğramamış bir kariyer hayatı bulunan çalışanlarla rekabet açısından kendilerini daha dezavantajlı bir konumda gördükleri vurgulanmaktadır⁹⁶. Buradan yola çıkarak, emek piyasasında kariyer açısından rekabetin yoğun olduğu durumlarda; ev işleri ve çocuk bakımı gibi sebeplerle çalışması kesintiye uğrayan erkeklerin, uğramayanlara göre rekabet gücünün zayıf kalacağını söylemek mümkündür.

Kadınların aileye daha fazla vakit ayırma ve/veya eğitimlerine devam etme istekleri nedeniyle çalışma tipi olarak tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli (part-time) çalışma tipini tercih ettikleri görülmektedir. Kısmi süreli çalışma ise daha düşük 'saat ücreti' anlamına geldiği gibi; bir taraftan kadınların esnek zamanını attırmakta, diğer taraftan terfi ve ücret yükselmesinde onları olumsuz etkilemektedir. Bu tip işlerin, asgari ücrette çalışma olasılığını arttırdığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda asgari ücretle çalışanların 2/3'nü kadınlar oluşturmaktadır⁹⁷. Kısmi süreli çalışma tipi dışında, kadınların eğitim sürecinin sona ermesiyle başlayan ve bir aile kurulmasına kadar geçen sürede kariyerlerinde tam zamanlı olarak çalıştıkları gözlenmektedir. Bundan dolayı çalışma yaşamlarının daha erken dönemlerinde yüksek ücret artışlarından faydalanabildikleri görülmektedir Aynı zamanda bu sayede kariyerlerini ve potansiyel kazançlarını daha az etkileyecek bir zaman diliminde işgücünden çekilme kararı verebildikleri belirtilmiştir⁹⁸. Günümüzde her ne kadar kadınlar için ücretli çalışmanın önemi artmış ve işgücüne katılma oranları yükselmiş dahi olsa, kadınların erkeklere kıyasla ortalama olarak daha az yıl çalışma hayatında kalmaları beklenmektedir. Ayrıca kadınların, haftalık ortalama çalışma süresinin erkeklere oranla daha az olduğu bilinmektedir. Sonuçta kadınların erkeklere oranla daha kısa süreli bir çalışma yaşamı beklentileri bulunmaktadır. AB'de kısmi süreli çalışma oranı kadın işgücü arasında % 30.4 iken, erkek işgücünün oranı % 6.6'larda kalmakta ve bu oran 1998'e nazaran

⁹⁶ Suzanne Staggenborg, **Gender, Family and Social Movements**, Canada: Pine Forge Publisher, 1997. 2005, s.3-4.

⁹⁷ *The Wage Gap Myth*, National Center For Policy Analysis <http://www.ncpa.org/pub/ba/ba392/>, 2002. (Ağustos 2005).

⁹⁸ Kelly Rathje, "Male Versus Female Earnings – Is the Gender Wage Gap Converging?", <http://www.economica.ca/ew71p2.htm>, 2002. (Ağustos 2005).

günümüzde az da olsa yükselme göstermiştir. Birliğe yeni üye olan ülkeler arasında kısmi süreli çalışma oranının, işgücü piyasasının katılımı ve düşük ücret düzeyleri nedeniyle nispeten daha düşük olduğu belirtilmektedir.

Çalışma süreleri dışında, yaş faktörünün de cinsiyete dayalı ücret farklılığını etkilediği görülmektedir. Bir taraftan günümüzde aynı meslekte çalışan birçok kadın, erkeklerle aynı okullaşma düzeyine sahipken, yaşça büyük olanlar için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla çalışanların yaşı ilerledikçe yaşam boyu aldıkları eğitim de bu doğrultuda düşmektedir. Kadınların da erkeklere oranla daha kısa süreyle iş yaşamında kaldıkları ve daha az eğitim aldıkları düşünülürse; kadın/erkek ücret oranlarının yaşla birlikte düşmesi gayet doğaldır. En genç kadın çalışan için bile bu oranların düşük kaldığı belirtilmektedir⁹⁹. Örnek olarak, İtalya’da yaşça genç olan kadın çalışanlar, diğer meslektaşlarına oranla %5-%7 daha az kazanırken, bu fark yaş ilerledikçe örneğin 40 yaşında %20’ye ve %25’e yükselmektedir. Diğer taraftan iş tecrübesinin ve görülen hizmet süresinin de ücret farklılığı üzerinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Burada kadın işgünün yapısal özellikleri dikkat çekmektedir. Özellikle kadın işgücü istihdamı, uzun süreli durgun veya atıl olması ile tanınmaktadır. Kadınların uzun süre işgücü piyasasında atıl durumda kalma nedenlerinin ise; doğum izni, çocukların bakımı gibi birtakım ev ve aile sorumlulukları olduğu belirtilmektedir. Çalışma yaşamına son verdiklerinde ise bu kesintinin anlamı, çalıştıkları son işyerinde daha düşük kıdemli olmalarıdır¹⁰⁰. Bu doğrultuda uzun yıllar çalışan bireyin ücreti ile mesleğe yeni başlayan birinin ücretinin farklı olması oldukça normal karşılanmalıdır. Çünkü bireyin yaşı ilerledikçe bilgi ve becerisi artmaktadır. Ancak yaş ile kıdem arasındaki ilişkinin 45 yaşa kadar pozitif olarak devam ettiği, daha sonraki yıllarda ise aralarındaki ilişkinin terse döndüğü belirtilmektedir. Bireyin nitelik seviyesinin düşmesi durumunda, yaş ile kıdem arasındaki pozitif ilişkinin daha erken bir zamanda sona erdiği ayrıca dile getirilmiştir¹⁰¹. Kadınların istihdamının ne derece sürekli olduğunu göstermek adına, ABD’de 25 yaş ve üstü kadınların halihazırdaki işverenleri ile ortalama olarak 4.4 yıl birlikte çalıştıkları, erkeklerin ise ortalama 5 yıl çalıştıkları belirtilmiştir.

⁹⁹ Ehrenberg ve Smith, s. 300,400.

¹⁰⁰ *Gender Pay Gap Examined*, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/feature/it0502102f.html>, 2004. (Kasım 2005).

¹⁰¹ Lordoğlu ve Özkaplan s.285.

Ayrıca National Longitudinal Survey verileri, yaşları 18-34 arasında olan kadınların zamanlarının %27'sini, erkeklerin ise %11'ni işgücü dışında geçirdiklerini göstermektedir. Diğer taraftan, yaşları 45-54 arası olan, beş veya on yıllık bir aradan sonra tekrardan işgücüne katılan kadınların, yirmi yıldır kesintisiz bir iş tecrübesi olan erkeklerle mücadele ettikleri ve rekabet içinde oldukları vurgulanmıştır.

D. BİREYLERİN SAHİP OLDUĞU EĞİTİM DÜZEYİNDEN KAYNAKLANAN FARKLILIKLAR

İşgücünün eğitim düzeyi ile işgücüne katılma oranları arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılma oranları da artmaktadır. Dolayısıyla eğitim düzeyi yüksek işçiler, işgücü piyasalarında daha yüksek gelirler elde edecekleri için eğitim düzeyi artıkça, işgücü piyasası dışında kalmanın maliyeti de yüksek olacaktır. Yapılan araştırmalar eğitimi, özellikle kadınların işgücüne katılma kararını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak göstermektedir¹⁰². Genel olarak kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma yaşamına katılım oranlarının da arttığı görülmektedir. Bu kararda, eğitimsiz kesimin bulabildiği işlerdeki çalışma koşullarının olumsuz olmasının yarattığı caydırıcı etki de belirleyici olmaktadır. Diğer taraftan yapılan araştırmalar, diğer tüm faktörler sabit tutulduğunda (kıdem, iş statüsü) eğitimin seviyesinin yükselmesiyle, her iki cinsiyetin ücret düzeylerinde de bir artış yaşandığını göstermektedir. Özellikle lise seviyesinin üzerinde alınan eğitim arttıkça, erkeklerden çok kadınların ücretlerinde bir artış gözlendiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı ücret farklılığını azaltmadaki en etkili yolun; eğitim seviyelerinin yükseltilmesi olduğunu söylemek mümkündür¹⁰³. Ancak eğitim seviyelerinin işgücüyle ilişkisi ve dolayısıyla ücretler üzerindeki etkisi, ülkelere göre farklılık göstermektedir.

AB'de farklı eğitim seviyelerindeki cinsiyete dayalı ücret farklılığının büyüklüğünü ölçebilmek adına, üç farklı eğitim düzeyindeki (ortaöğretim, lise ve yüksek eğitim) çalışanlar arasında yapılan European Structure of Earnings Survey'nin (ESES) araştırma

¹⁰² Biçerli, s.65.

¹⁰³ Tung-Chun, Huang, "The impact of education and seniority on the male-female wage gap: is more education the answer?", <http://www.emeraldinsight.com/Insight/html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/0160200602.html>, 1999. (Nisan 2005).

verilerine başvurulmuştur (1995). Bu veriler ışığında, AB işgücü piyasasındaki genel eğilim; lise eğitimi tamamlayan çalışanlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılığının, ilk veya daha düşük ortaöğretim kurumlarına kıyasla genişlemekte olduğunu ve yüksek eğitimli çalışanlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılığının ise belirgin şekilde geniş olduğunu göstermektedir. Bu eğilim birkaç AB ülkesi dışında tüm ülkelerde geçerlidir. Belçika, Yunanistan, Fransa, Avusturya, Portekiz ve Finlandiya’da ise, ortaokul eğitimi alanlar arasındaki cinsiyete dayalı ücret farklılığı, daha düşük eğitim seviyelerine göredaha düşüktür.

Ayrıca, yüksek eğitimli gruplar arasında cinsiyete dayalı ücret farklılığının en dar gruba sahip ülke Finlandiya’dadır. Ancak ESES verilerinin kamu sektörünü dışlaması, buna karşın Finlandiya’da çok sayıda yüksek eğitimli kadının kamu sektöründe çalışıyor olması, ücret farklılığının bu ülkede kamu sektöründe daha da daraldığına işaret etmektedir. Cinsiyete göre eğitim seviyelerindeki farklılıkların, cinsiyete dayalı ücret farklılığı üzerindeki etkisini açıklayabilmek açısından; her ülkede düşük, orta ve üst seviye eğitimli kadınların işgücüne katılma oranı erkeklerle eşit olacak biçimde, farklı gruplardaki kadın ve erkek çalışanların ücret seviyeleri yeniden ölçülmüştür. Sonuç verilerinde, AB’nin Belçika, Yunanistan, Fransa, İspanya, Lüksemburg ve Hollanda’yı içene alan 6 ülkesinde; cinsiyete dayalı ücret farklılığının genişlediği; verilere dahil edilmeyen İrlanda hariç geri kalan ülkelerde ise ücret farklılığının daraldığı görülmektedir. Belçika’da kadınlar ile erkekler arasında eğitim seviyeleri eşitlenmeye çalışılırken, eğitim seviyesi düşük kadınların işgücüne katılma oranlarının artırılmasının ve yüksek eğitimli kadınların katılımının düşürülmesinin, cinsiyete dayalı ücret farklılığının yükselmesine yol açtığı düşünülmektedir. Bunun aksine, Finlandiya’da ve İngiltere’de erkeklere kıyasla eğitim seviyesi düşük kadınların işgücüne katılma oranlarının yüksekliği ve yüksek eğitimli kadınların ise katılma oranlarının düşüklüğü nedeniyle cinsiyete dayalı ücret farklılığının düştüğü belirtilmektedir¹⁰⁴. Ancak her ne kadar eğitimin, kadınların işgücüne katılma kararlarını

¹⁰⁴ Jill Rubery, Damian Grimshaw ve Hugo Figueiredo, “The gender pay gap and gender mainstreaming pay Policy in EU Member States”, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/gender_pay_gap_and_policy.pdf, 2002.

yönlendiren bir etken olduğu gözlemlense de, aile ve çocuk faktörü söz konusu olduğunda cinsiyetçi bir işbölümü karşısında eğitimin önemini kısmen yitirdiği düşünülmektedir¹⁰⁵.

Diğer taraftan, bireylerin sahip olduğu eğitim düzeylerin ve vasıfların; iş imkanlarını, potansiyel kazançları ve istihdam hevesini, işgücü piyasasının daha tatminkar alanlarına girilmesi şekilde arttırdığı düşünülmektedir. Ayrıca yüksek eğitilmiş kişiler, mesleki ve sektörel olarak daha geniş bir alanda daha yüksek ücretler ile istihdam edilmektedirler. Yüksek eğitilmiş kadınlar için işgücü piyasasında devamlılığı başarmanın daha kolay olduğu düşünülmektedir. Çünkü, bu kişiler için daha fazla iş imkanlarının bulunduğu, ücretli çocuk bakım hizmeti için yeterli gelirlerinin olduğu ve aile içindeki sosyal normlara ve kurallara daha az bağımlı oldukları belirtilmektedir¹⁰⁶.

Üniversitede mesleki eğitim alanına göre, mesleklerle ilgili bir yönlendirme yapılmış olmaktadır. Bunun sonucu olarak, kadınların eğitim alanında beşeri sermaye kararlarındaki değişikliğe rağmen, kadınların belirli bölümlerde eğitim aldıkları; mühendislik, bilgi teknolojisi, işletmecilik ve avukatlık gibi mesleklerde düşük düzeyde temsil edildikleri bir gerçektir. Kadınların bu mesleklerdeki düşük katılımının nedeni, sosyalleşme süreci içinde gelişen ilgiler ve işgücü piyasalarında çalışmanın devamsızlığı sonucu oluşan beklentiler olabilmektedir. Dolayısıyla kadınlar daha çok öğretmenlik, güzel sanatlar veya insan ilişkilerine dayalı maddi getirisi, işletme veya mühendislikten daha düşük olan alanları tercih etmektedirler. Ayrıca, yönetim veya idari mevkiiler düzeyinde ortaya çıkan fırsatlardan yararlanmak için gerekli olan iş başında edinilen nitelikler ve sürekli mesleki eğitim gibi özelliklere, kadınların erkeklere oranla daha düşük seviyede sahip olduğu belirtilmektedir¹⁰⁷. Ayrıca 35 yaşında kendini evine adanmış, evli, çocuk sahibi ve üniversite eğitimi almamış kadınların daha çok geleneksel kadın mesleklerinde çalışmaları beklenmektedir. Buna karşın 35 yaşına geldiğinde çalışmaya devam eden ve daha çok erkekler için tarif edilen işlerde çalışmak isteyen, üniversitelerin fen bilimlerinden mezun olan kadınların ise erkek egemen mesleklerde yoğunlaşmaları beklenmektedir¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Ercüment Tezcan, “Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesindeki Uygulamalar”, **20. yüzyıl sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, TODAİE, No. 85: 210-211, 1997.

¹⁰⁶ Rubery, s.137.

¹⁰⁷ *Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık*, OLEYİS, <http://www.oleyis.org.tr/>. 1997. (Eylül 2005), (s.20).

¹⁰⁸ Ehrenberg ve Smith, s.303-304.

Cinsiyete dayalı eğitim farklılıkları en çok bilişim sektörüne girişte göze çarpmaktadır. Özellikle, fen bilimciler ve mühendisler tarafından geliştirilen bilgi teknolojisi; günümüzde kadın işgücünün pek fazla tercih etmediği bir bölüm olmaktadır. Yapılan araştırmalarda tüm dünyada mühendislik dallarında okuyan gençlerin çoğunu erkeklerden oluşturduğu görülmektedir. Bu araştırmalar, kadınların fen bilimine ve mühendislik dallarına ilgi duymamalarının nedeni olarak; genç yaşlarda eğitimden soğutulmalarını ve destek görememelerini göstermektedir¹⁰⁹. Nedeni her ne olursa olsun, yüksek vasıf gerektiren bu alanlarda çalışamayan kadın işgücünün ücret seviyeleri her zaman için erkelere oranla düşük kalmaktadır.

E. EV VE İŞ HAYATI TERCİHİNDEN KAYNAKLALAN FARKLILIKLAR

Günümüzde daha çok kadının işgücü piyasasına dahil olması, birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle, aile ve çalışma hayatının getirdiği eş zamanlı sorumluluklar nedeniyle kadın işgücünün geçici süreli, düşük statülü işlerde ve düşük ücretle çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu sorumlulukları hafifletmek için, aile içinde çiftlerin her ikisinin de çalıştığı ve bir kariyer sahibi olduğu çoğu Avrupa ülkesinde, bu tip ailelere yönelik hizmetlerin çeşitlenmesi söz konusu olmaktadır. Gerek işverenler ve sendikalar, gerekse hükümette söz sahibi olanlar, çalışan kadınların aynı zamanda aile içi sorumluluklarla ilgilendiklerini ve geleneksel tipteki işyerlerinde bu durumdan kaynaklan sorunların çıktığını kabul etmektedir.

Tüm bu zorluklardan dolayı kurumsallaşan şirketler, ev ve çalışma yaşamının birbirine yaklaştırılması ve kaynaştırılması için çocuk bakım hizmetlerini geliştirmekte ve dayanışma programları hazırlamaktadır. Özellikle ABD’de kadınların aile ve iş yaşamındaki sorumluluklarını azaltan ve üst kademe yöneticiliğe yükselebilmelerine imkan veren esnek programlar geliştirilmiştir. Bu esnek programlar içinde çalışan annelere; esnek zaman, iş paylaşımı, evde çalışma, çocuk bakımı ve eğitimi gibi kreş imkanları sunulmaktadır. İşverenler tarafından finanse edilen “çocuk bakım merkezleri”, çalışan anneler için çocuklarının bakım ve eğitimine yönelik hizmetler sunmaktadır. Bunun da ötesinde geleneksel roller nedeniyle sorumlulukların paylaşımıyla ilgili beklentilerden kaynaklanan problemlerin çözümü için şirketlerde “eş

¹⁰⁹ John Mathiason, “IT and the advancement of gender equality:international perspective”, <http://www.unu.edu/globseminar/2001/shimane/mathiason-ft.pdf>. (Mayıs 2005).

yardım programları” uygulanmakta ve çocuk bakımı için anlaşmalar yapılmaktadır. Örneğin, İsveç’te kadın ve erkek, aile-içi yükümlülüklerin gerçekleştirilmesinde eşit sorumluluğa sahiptir. Bunun doğal bir sonucu olarak kadınların çalıştıkları için suçluluk duymadığı, çevrenin de iş ve aile yaşamı arasında kadının bir tercih yapma zorunluluğu gözetmediği belirtilmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki, çalışan çiftler arasında iş yoğunluğu nedeniyle çok fazla görüşmemeleri, iş seyahatleri nedeniyle birbirlerinden uzak kalmaları, evliliklerin bozulması ve boşanmayla sonuçlanan anlaşmazlıklar söz konusu olmaktadır. Diğer taraftan, kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, aile ve iş hayatındaki rollerinde uzlaşma arayışları ve bu yüzden üst düzey görevlerin gerektirdiği tecrübeden yoksun kalmaları, kariyerlerini geliştirmelerini engelleyen ve üst kademelere yükselmelerini zorlaştıran sebepler olarak görülmektedir. Bu sebeple işletme yönetimleri; kadının çalışma yaşamına dahil olması, iş ve aile sorumlulukları arasında çatışma yaşamaması, ailenin düzeninin ve devamlılığının korunması adına insan odaklı yeni yönetim tekniklerinin yardımıyla her iki tarafın da çalıştığı ailelere yönelik tedbirler almak zorunda kalmıştır¹¹⁰. Eşlerin ailevi ve ev-içi rol ve görevlerini dikkate almayan, çalışma hayatının gereklerini ve şartlarını çalışanların ailevi ve iş dışındaki ihtiyaçlarını dikkate almadan belirleyen çalışma anlayışı ve çalışma organizasyonu, artan şekilde aileye ve insanların iş dışındaki hayatına zarar vermeye başlamıştır. Bu gelişme bir anlamda ücretli çalışma ile kişilerin ailevi ve sosyal ihtiyaçları arasındaki karşılıklı ve uçurumunu derinleştirmiştir.

Kadının çalışması ekonomik bir değer artışı sağlarken, geleneksel değer ve tutumların devam etmesi gerekliliğinin çeşitli sorunları da beraberinde getirdiği düşünülmektedir. İşgücüne katılan kadınlar, bir taraftan aile yaşamının gerektirdiği rolleri yerine getirebilme ve diğer taraftan da mesleki başarılarını ve kariyerlerini devam ettirebilmek amacıyla çalışmak zorundadırlar. Bu noktada, kadının iş ve aile yükümlülükleri adına ikili rol çatışması yaşadığı belirtilmektedir. Bu çatışma yalın olarak, aile kurumunun yaşatılması için ailevi görevlerin yerine getirilmesi ile iş ve meslek gereklerine uygun hareket etmek arasında kendini göstermektedir. Rol çatışmasında ise, rolün yapısı ile ilgili huzursuzluk yaşanmaktadır. İş ve ailenin eş-zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçlar karşısında çalışan kadınlar, birtakım baskılar hissedebilmekte ve öncelikleri ile ilgili problemler yaşayabilmektedir. Özellikle 20.yy’ın ikinci yarısından sonra eşlerin

¹¹⁰ Serpil Aytaç, **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**, Bursa: Livane Matbaası, 2001, s. 18, 74-76, 79-80.

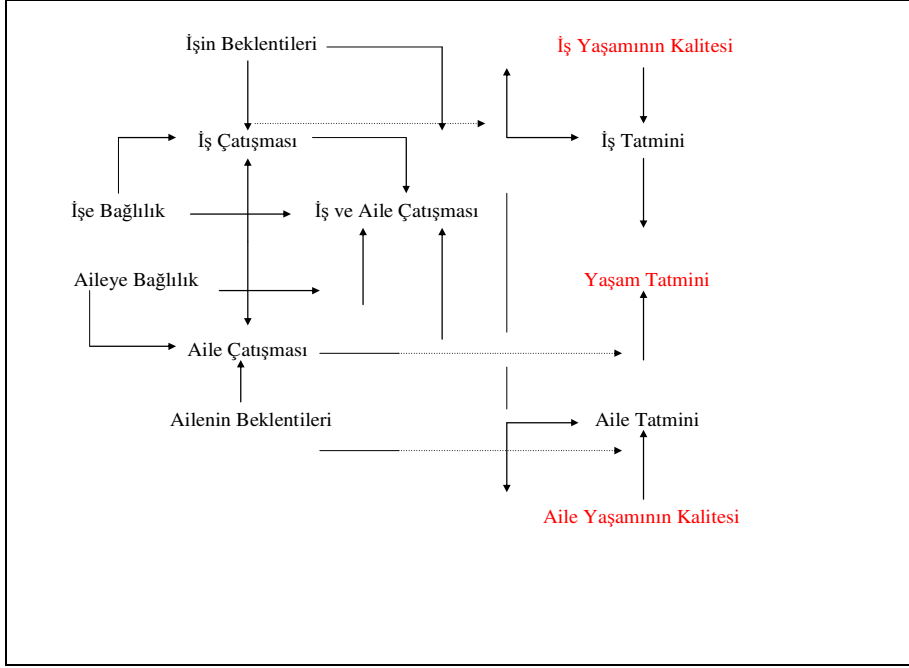
rollerinde önemli düzeyde değişiklikler olduğu belirtilse de, kadın ve erkeğin geleneksel yapılarındaki rollere duydukları bağımlılığın korunduğu düşünülmektedir. Bu noktada, ekonomik şartların ve anlayışın bir gereği olarak insanların ferdi ve ailevi rol ve ihtiyaçlarına kısıtlamalar getirerek çalışma hayatının gereklerinin mi belirleyici kılınacağı, yoksa yaratılan en yüce varlık olarak insanın kişisel ve ailevi hayatı önemli ve öncelikli kabul edilip, çalışma hayatının buna göre şekillenmesi ve kısıtlanması yolunda mı gidileceği bir ikileme dönüşmektedir.

Kadınların çalışma ve aile yaşamında yaşadıkları rol çatışmasını ele alan Kahn ve diğerleri; kişinin bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının, başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çelişmesi sonucu yaşanan çatışma türünü "roller arası çatışma" olarak ifade etmekte ve bunun nedenini, birden fazla rolün birbirleriyle olan uyumsuzluğuna dayandırmaktadır. Bu açıklama doğrultusunda, iş ve aile çatışmasının; çalışan kadınların, anne ve eş olmaktan kaynaklanan ikili rollerinden kaynaklandığı söylenebilir. İş-aile çatışmalarının en önemli özelliği iyi yönlü olmasıdır. İş-aile çatışması; işin aile rolünün önüne geçerek, onun gerçekleşmesini engelleyerek oluşan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan bir çatışma türüdür¹¹¹.

Her bir rolün yerine getirilmesi, bununla ilgili zaman ayrılmasını gerektirmektedir. Bu durumun, kadının ağır bir yük altında kalmasına ve rollerin birbirleriyle karıştırılmasına yol açtığı belirtilmektedir. Burada önceliğin aileye mi, işe mi verileceği konusu çalışan kadın için en önemli çatışma nedeni olarak görülmektedir. İki farklı rolü üstlenen kadın bir taraftan ev işlerine yeterli zaman ayıramadığı, iyi bir eş ve anne olamadığı için çoğu zaman kendisi de dahil olmak üzere bir çok kişi tarafından eleştirilmekte ve kendini huzursuz hissetmektedir. Diğer taraftan da, işte de yeterince çalışkan ve özverili olamadığı için kariyer beklentisi düşmektedir. Tüm bunların sonucunda kadınların birçok fiziksel ve ruhsal bunalımla karşılaştığı görülmektedir. Aile ile iş hayatı arasında bir seçim yapma güçlüğü çeken kadının kararsızlığının, onu karamsarlığa itebileceği düşünülmektedir.

¹¹¹ TİSK, "Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği", age.

Şekil 1: İş ve Aile Çatışması Süreci



Kaynak: Duxburry-Higgins, 1992

Bu çatışmaya son verebilmek ve ev ile aile sorumluluklarını dengelemek için;

- Ev işlerini kolaylaştıran teknolojik araçları kullanmaya başlamak,
- Ev işlerinin aksamasını önlemek için bu hizmetleri görecekt ücretli kadın işgücünden yararlanmak,
- Günlük yaşam faaliyetlerinin yükünün aile fertleri arasında adaletli bir şekilde paylaşımını sağlamak gerektiği belirtilmektedir.

‘Ev işi’ kavramı, ev ile iş hayatının bir ayrımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret karşılığında yapılan işin, gerçek bir iş olarak algılanmasıyla ev işi ‘görünmez’ bir nitelik kazanmıştır. Ev kadınlarının yaptığı işlerin karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir: Evde yaptıkları işe karşılık bir ücret almazlar, yaptıkları işin ekonomik olarak bir değeri yoktur ve mülki gelir hesaplamalarına dahil olmazlar. Dolayısıyla, yapılan iş görünmezdir, sosyal güvencesi yoktur, çalışma saatleri sınırlı ve belirgin değildir. Ancak bu noktada yöneltilen eleştiri, gözardı edilemeyecek kadar önemlidir. Kadınların ifa ettiği ev işlerinin ekonomik değerinin yok sayılması, açık ve kesin bir yanılgıdır. Zira bu işler, ifa edilmediği zaman ailenin katlanacağı ekonomik bedel açık ve kesindir.

Diğer taraftan, kadınların öncelikli işlerinin ev kadınlığı olarak görülmesinin erkekler ve kadınlar arasında ücret farklılığı oluşturduğu düşünülürken, çalışmaları karşılığında bir gelire sahip olan ancak evin yükünü ve çocukların sorumluluğunu azaltamayan kadın için çalışma çekici gelmemekte; ev dışında roller üstlenme, işine öncelik verme, kariyer hedefine sahip olma gibi tercihler, çok az sayıda kadın için söz konusu olmaktadır. Ev ve ailenin birincil önemini koruması nedeniyle çalışma hayatında kadının erkeklerle rekabet etmesi zorlaşmaktadır¹¹². Sonuç olarak bir ücret karşılığı yapılmayan ev işi, hesaplara katılmamakla birlikte bunun ekonomi üzerinde etkileri bulunmaktadır. Sanayileşmiş ve ekonomisi güçlü olan ülkelerde, 'ev işi'nin ekonominin %25'i ile %40'nı kapsadığı tahmin edilmiştir. Ev işinin, ücretli çalışan kesime bağlı olarak ekonominin geri kalan kısmına ücretsiz hizmetler sunarak destek olduğu da ayrıca belirtilmiştir¹¹³.

Bir görüşe göre, profesyonel olarak çalışan bütün kadınların karşılaştığı problemlerin hemen hemen aynı olduğu ifade edilmektedir. Birçoğu çocuk bakıcısına ve ev hizmetlisine sahip olmasına rağmen mutlu değildir. Tüm bunların nedeni ise, bu kadınların içinden gelen bir ses olan anneliğin para kazanmak değil; çocuklarına sevgi göstermek ve onlara iyi bakmak olduğunu söylemesidir¹¹⁴. Ross, Mirowski ve Hubar'ın yaptığı araştırmalar ise; kocaların eşleriyle birlikte çocuk bakımını ve ev işlerini paylaşmasının, çalışan kadınların ikincil işlerinde daha çok huzur bulmalarını ve ussal olarak daha rahat etmelerini sağladığını göstermiştir. Ayrıca kadınların çocuklarına daha fazla zaman ayırmalarından dolayı karşılaştıkları ücret kayıpları, onların ikincil işlerinin sorumlulukları nedeniyle işte gösterdikleri düşük verimlilikten kaynaklanması durumunda, erkeklerin aile işlerine katılımının artması ile sağlanan rahatlatma ortamının, ücret farklılığını daraltabileceği düşünülmektedir¹¹⁵.

Erkeklerin ev içi sorumluluklarını paylaşması dışında; teknolojik gelişmenin, işgücü yerine makine kullanımını arttıracak ve bu yolla kadınların ev içinde harcadıkları zamanın azalacağını düşünenler, bu yolla kadınların işlerine daha fazla zaman

¹¹² *Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık*, OLEYİS, s. 19.

¹¹³ Giddens, *Sociology*, s. 326.

¹¹⁴ David P. Barash ve Judith Eve Lipton, s. 110-115.

¹¹⁵ Penelope M. Huang, "Negotiating Gender, Work and Family: Examining Gendered Consequences of Leave-Taking over time", <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=36&did=765887121&SrchMode=1&sid=3&Fmt=13&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1118417770&clientId=43845>, 2003, s.193.

ayırabileceklerini iddia ederken; bunun tam tersini düşünenler de bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle yapılan ağır ve güç işlerin hafiflediği ancak bunların yerini başka görevlerin aldığı savunulmaktadır. Buna örnek olarak; yemek pişirmeye ayrılan zamanın azalmasına rağmen, çocukların eğitime ayrılan zamanın arttığı belirtilmiştir. Giderek daha çok kadının işgücü piyasasına katılma eğilimi göstermesi, ev işleri üzerinde görünür bir etki yapmıştır. Ev dışında istihdam edilen evli kadınların, ev işlerinde esas sorumluluğu her zaman yüklenmekle birlikte istihdam edilmeyen ev kadınlarına oranla daha az ev işi yaptıkları savunulmaktadır. Ancak çalışan kadınların, tam zamanlı ev kadınlarına kıyasla, akşamları ve hafta sonları daha uzun süre ev işi yaptıkları ayrıca belirtilmektedir¹¹⁶. Bu yüzden bazı mesleklerin özellikle kadına yüklediği sorumluluklar nedeniyle kadınların çocuk sahibi olmaktan hızla uzaklaştıkları görülmektedir. Böylece, her işin çocuğa bağlı olarak yapıldığı bir evden, sadece yetişkinlerin kendini düşündüğü bir ev modeline doğru geçiş olduğu gözlenmektedir¹¹⁷. Bu ise çok önemli bir soruna ışık tutmaktadır. Gittikçe ailenin önemi azalmakta ve doğurganlık oranlarının düşmesiyle, nüfusun yaşlanması önlenemez bir olgu haline gelmektedir. Bu doğrultuda özellikle yaşlanan nüfusa bağlı olarak, aile kurmak ve ona destek olmak amacıyla devlet, ailelere çeşitli sosyal yardımlar ve teşvikler sunmaktadır. Bu sosyal yardımlar ve teşvikler sonucu artması beklenen doğum oranları, başka bir soruna yol açmaktadır. Bu sorun da, kadın işgücünün çocuk yetiştirmesine bağlı olarak işgücüne katılma oranlarındaki azalma nedeniyle vazgeçtikleri kazançların yaklaşık olarak çocuk yetiştirme maliyetinin %20'sini oluşturmasıdır. Doğumdan sonra işe geri döndüklerinde ise, erkek iş gücü doğumdan öncekine göre daha uzun süreli çalışmaya yönelirken kadınlar genel olarak daha kısa sürelerle çalışmaktadır. Dolayısıyla çocuk sahibi olan kadınların, çocuk sahibi olmayan kadınlara oranla kariyere daha az önem verdiklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Genel olarak son 30 yılda kadınların ev işlerine harcadıkları zamanın azaldığı görülmektedir. Ancak halen çocuk bakımı ve ev işlerinin kadınların öncelikli sorumlulukları olmaya devam etmektedir. Ev işlerine harcanan zamanın ücret farklılığı üzerinde yarattığı etkiyi açıklayan çalışmalar şunu ortaya koymuştur ki; ev işlerine harcanan zaman özellikle evli kadınlar için ücret üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bir ailenin devamlılığını sağlayabilmek için ev işlerine harcanacak

¹¹⁶ Gidens, Sociology, s. 325-326.

¹¹⁷ Aytaç, s.59.

toplam zamanın, ailenin büyüklüğüne ve fertlerin yaşlarına bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Genç çiftlerin aile kurmasıyla birlikte ailenin diğer fertleri için yapmaları gereken ev işlerinin arttığı, ancak çocukların yaşı ilerledikçe ve evden ayrılma yaşı geldikçe, yapmaları gereken ev işi miktarının azaldığı düşünülmektedir. Ayrıca, genç yaştaki çocukların evde bulunmalarının, ev işlerinin zamanlaması açısından esnekliği azalttığı belirtilmektedir¹¹⁸.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığını açıklamaya çalışan başka bir teoriye göre; evde oturan bir eşin, diğer çalışan eşin verimliliği üzerindeki etkisine ‘hanehalkının karşılıklı etkileşimi’ olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla eşleri evde oturan ve çalışmayan bireyler daha verimli çalışanlar oldukları için piyasadaki rekabetin, onların ücretlerini böyle bir eşe sahip olmayan çalışanların ücretlerinin üzerine çıkaracağı iddia edilmektedir. Ev içi sorumluluklarının çoğunluğunu üzerine alabilecek bir eşe sahip bireylerin, çalışırken kendilerini işlerine adayabilme konusunda daha özgür oldukları savunulmaktadır. Bu yüzden, kadınların erkeklere oranla daha az çalıştığı işgücü piyasalarında, hanehalkı karşılıklı etkileşiminin sonucu daha büyük olmaktadır. Çünkü bu toplumlarda bir kocanın evde oturan bir eşe sahip olma olasılığı, bir kadının evde oturan bir eşe sahip olma olasılığından daha yüksektir. Bu yüzden teori, görel olarak daha büyük bir cinsiyet farklılığını öngörmektedir. Cinsiyetler arası işgücüne katılma oranlarının birbirine yakın olduğu yerlerde ise, hanehalkı karşılıklı etkileşimin sonucu bu kadar büyük olmamaktadır¹¹⁹.

Gary Becker bu konuyla ilgili olarak; çocuk bakımı ve diğer ev işlerinin görel olarak erkeklerin işgücü piyasası dışında veya boş-zaman olarak harcadıkları enerjiden daha büyük miktarlarda enerji gerektirmesi durumunda, ev işlerinin sorumluluğunu taşıyan kadınların çalışabilmek için erkeklere oranla daha az enerjiye sahip olacaklarını belirtmektedir. Bunun da, evli kadınların saat ücretlerinin düşmesine, işleri ve meslekleri için gerekli olan beşeri sermaye yatırımının azalmasına neden olacağını vurgulamaktadır. Sonuç olarak, ev işlerinin sorumluluğu, ücretlerdeki farklılıkların ve işteki ayrımlaşmanın kaynağı olabilmektedir. Becker’ın hipotezine bağlı kalarak çalışan kadınların, çalışan erkeklere oranla ev işlerine daha fazla vakit harcadıkları söylenebilir.

¹¹⁸Kristen Keith ve Paula Malone, “Housework And The Wages Of Young, Middle-Aged And Older Workers”, <http://cep.oupjournals.org/cgi/content/abstract/23/2/224>, 2005. (Mayıs 2006), (s.224).

¹¹⁹*Gender Wage Differentials in a Comparative Labour Market: The Household Interaction Effect*, OSA, <http://www.uvt.nl/osa/producten/wop/osawp5a.pdf>. (Mart 2005), (s.3).

Diğer taraftan evli erkeklerin, evli olmayan erkeklere oranla daha fazla gelir elde ettikleri, hatta bazı çalışmalarda çocuk sahibi olmanın erkekler için ücret konusunda avantaj sağlayacağı belirtilmektedir. Bunun dışında, çocuk sahibi olmak işyerinde kadınlar için bir devamsızlık kaynağı iken, aynı durum erkekler için söz konusu değildir. Çocuk sahibi çalışan kadınlar, olmayan kadınlara ve erkeklere oranla daha sık iş kesintileriyle karşılaşmakta bu da, cinsiyete dayalı ücret farklılığını etkilemektedir. AB’de yaşları 20-49 arasındaki kadınların istihdamdaki yoğunluğu ile çalıştıkları toplam saatler; sahip oldukları çocuk sayısı ve çocukların yaşlarıyla yakından ilgilidir. 25 AB ülkesinde 20-49 yaşları arasında, 12 yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranları %60 iken, hiç çocuk sahibi olmayan kadınlarda bu oran %75 olmaktadır. Oysa, istihdam bakımından durum, erkek işgücü için tam tersidir. AB’de 12 yaşında çocuk sahibi erkeklerde istihdam oranı %91 olup, hiç çocuğu olmayan erkeklerin istihdam oranından 5 puan daha yüksektir. Slovenya ve Danimarka dışında çoğu üye ülkede 20-49 yaş arası kadınların istihdam oranları, 12 yaşından küçük çocuğu olan çalışan kadınların oranından daha düşüktür. Ayrıca çocuk sahibi olmayan erkeklerin istihdam oranları, çocuk sahibi olan erkeklerin istihdam oranlarına ya çok yakındır veya onlardan biraz daha düşüktür. Çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranlarının en yüksek olduğu ülkeler; Slovenya, Danimarka, Romanya, Portekiz, Avusturya, Finlandiya, Kıbrıs Rum Kesimi ve Hollanda’dır. Bu oranın en düşük olduğu ülkeler ise; Malta, İtalya, Macaristan, İspanya, Yunanistan ve Çek Cumhuriyeti’dir. Çocuk sahibi olan ile olmayan kadınlar arasındaki istihdam farklılığı en çok; Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Malta, Slovakya, İngiltere, Estonya ve Almanya’da görülmektedir¹²⁰. Sonuç olarak, çocuk sahibi olma ile işgücüne katılma oranları arasındaki ilişki cinsiyete göre değişmektedir. Erkekler için çocuk sahibi olmak işgücüne katılma kararlarını etkilemezken, kadınlar için aynı şeyi söylemek mümkün olmamaktadır. Genel olarak çocuk sahibi olmayan kadınların işgücüne katılma oranları, bir çocuk sahibi olan kadınlara oranla daha yüksek olmaktadır.

İşgücü piyasalarında en hızlı büyüyen nüfusu annelerin oluşturduğu gerçeğine ve çocuğunu doğurduktan bir ay sonra işyerine geri dönen kadın işgücüne rağmen,

¹²⁰ Christel Aliaga, “Gender Gap in the reconciliation between work and family life”, *Eurostat Statistics in Focus Population and Social Conditions Theme 3*, http://epp.eurostat.ec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF. 2005.

kadınların halen ücret konusunda eşitsizlikler yaşadıkları görülmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı boyunca kadın ve erkeğin kariyer yolları; evlilik ve çocuk yetiştirme ailevi sorumluluklardan kaynaklanan farklı imkan ve sınırlamalara bağlı olarak farklılaşmaktadır¹²¹.

¹²¹ Huang, s.2-10.

II. BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASI VE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI

I. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU

21'inci yüzyılın başlarında çoğu ülkede varolan yüksek işsizlik ve düşük istihdam oranları, çok büyük bir ekonomik ve sosyal sorun olmaya devam etmektedir. Özellikle 1990'lı yılların başında işgücü piyasalarının yapısal sorunlarını çözmek için sadece ekonomik büyümenin yeterli olmadığı düşünülmüştür. Bu yüzden, Temmuz 1997'de Amsterdam Zirvesi'nde kabul edilen Amsterdam Anlaşması'na, istihdam konusunda bir bölüm eklenmiş ve ilk defa olarak, istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu kabul ve ilan edilmiştir¹²². Daha sonra, AB'de daha fazla kişiye istihdam yaratmak amacıyla Kasım 1997'de Lüksemburg'da yapılan 'İstihdam Zirvesi' sonucunda bir 'Avrupa İstihdam Stratejisi' oluşturulmuştur. Bu stratejiyle amaçlanan insanları çalışma hayatına geri döndürmek, çalışma standartlarını yükseltmektir. Bu amaçlar doğrultusunda AB'nin dikkate aldığı dört temel ilke bulunmaktadır: istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyum ve eşit fırsatlar¹²³. Bunlar, aşağıdan yukarıya doğru uygulanılması öngörülen ancak, zorunlu hale getirilmemiş tercihlerdir. Zirveyi takiben, 'Lizbon İstihdam, Ekonomik Reform ve Sosyal Birlik Zirvesi'nde de, bu tercihler tartışılmış ve yeni ekonomik temeller atılmıştır. Mart 2000 tarihinde Lizbon'da toplanan AB Zirvesi, ekonomik reform ve sosyal uyuma bağlı olarak küresel dünyanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeniliklere ve reformlara yönelerek gelecek 10 yılı kapsayan bir stratejik hedef belirlemiştir. Ayrıca, AB'de işsizlik ve sosyal dışlanmayla ilgili bir girişimde bulunulması gerektiği vurgulanmıştır. AB'de büyümenin ve yapısal

¹²² TÜRK-İŞ, "Türkiye'de istihdam ve işsizlik", <http://www.turkis.org.tr/icerik/makaleistihdamveissizlik.htm>, 2005. (Subat 2006).

¹²³ *EU employment and social policy 1999-2001 jobs, cohesion, productivity*, http://www.eusa.org.za/PDFdownload/Publications/Employment_and_social_policy_2003.pdf, s.6.

reformların gerekli ancak yetersiz olduğu; politikalar arası işbirliği oluşturmak koşuluyla iş olanaklarının arttırılabileceği belirtilmiştir¹²⁴.

Diğer taraftan, AB işgücü piyasalarının öncelikli hedefi, sürdürülebilir bir gelişme olmaktadır. Bu doğrultuda, 2002-2006 yıllarını kapsayan AB 6. Çerçeve Programı'nda; bilgiye dayalı ekonomi, toplum düzenin geliştirilmesi ve bu yolla istihdam, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve toplumsal bütünlük koşullarının iyileştirilmesi, başlıca amaçlar arasında yer almaktadır¹²⁵. Ayrıca 2005 yılı Kasım ayına ait Brüksel raporunda, düşük oranlı büyümeye rağmen aktif bir işgücü politikası ile istihdam oranlarının arttırılabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla büyümenin tek başına istihdamı geliştiremediği görülmektedir. Bunu sağlayacak olan aktif işgücü politikaları ise, kişileri yeniden işgücü piyasasına çekmek amacını gütmektedir. Bu politikalar içine; yaşam boyu öğrenim, eğitim ve vasıf kazanmaya yönelik yatırım, kişisel kariyer gelişimi girmektedir.

AB'de işgücü piyasasının demografik yapısına bakıldığında; 2004 yılı itibariyle nüfus içinde faal olmayan 92 milyon kişi içinde yaklaşık % 14'ü (13 milyon) çalışmaya istekli veya çalışabilir durumdadır. 15-64 yaş grubunda faal olmayan bu nüfus, çalışmadığı gibi işsiz olarak da kayıt altına alınmamıştır. Bu kişilerin eğitim, öğrenim, ev sorumlulukları veya iş aramadıkları için işgücü piyasası dışında kaldıkları belirtilmektedir. Ancak genel kanı, bu kişilerin çoğunun iş bulamadığı için işgücüne dahil olmadığı yönündedir. Çalışma çağındaki nüfusun ortalama olarak %30'u faal olmayan nüfusu oluşturmaktadır. Düşük vasıflılar arasında faal olmama durumu %47 iken, yüksek vasıflılar için bu oran %13'te kalmaktadır. Ancak bu oranlar AB ülkeleri arasında değişiklikler göstermektedir. Örneğin; Danimarka'da faal olmama oranı %19.9 iken, Macaristan'da %39.5 olmaktadır. Burada dikkat çeken unsur; AB içinde faal olmayan nüfusun yarıdan fazlasını düşük vasıflıların oluşturmasıdır. Ayrıca çalışma yaşamına katılan kadınların ve yaşlıların sayısı sırasıyla ortalama olarak %0.7 ve %0.8 olarak artmıştır. Ancak yine de bu değerlerin 2005 Lizbon Stratejilerindeki hedeflere ulaşmaktan uzak olduğu ifade edilmektedir. Bu stratejiler doğrultusunda kadınların

¹²⁴ "Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları", **İstanbul Ticaret Odası**, Yayın No: 2000-33, , 2000, s.335-366.

¹²⁵ *Avrupa Birliği 6. Çerçeve Programı Başlatma Konferansından İzlenimler*, European Research <http://66.102.9.104/search?q=cache:vggEld0vU3oJ:www.dtip.edu.tr/abarastirma.ppt+AB+%C4%B0NT.+S%C4%B0TES%C4%B0&hl=tr>, Brüksel, 2002. (Ocak 2005).

istihdam hedefi %57 iken, toplam istihdam hedefi ise %67 olmaktadır. İşgücü piyasasına dahil olan 25 yaş üzeri kadınların sayısının artmasıyla ve yaşlı nüfusun işgücüne girmesiyle birlikte AB içinde faal olmayan nüfusun oranında bir düşüş yaşandığı belirtilmektedir¹²⁶.

A. İŞGÜCÜNÜN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Bugün için AB işgücü piyasalarında yaş gruplarına göre kadın ve erkek işgücü oranlarına bakıldığında; 24 yaşın altındaki işgücüne katılma oranlarına bakıldığında birçok kadının neredeyse erkekler kadar istihdama dahil olduğu veya çoğu ülkede kadınların, erkeklerden daha fazla oranda işgücü içinde yer aldığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranları en yüksek olarak, Almanya'nın güney ve doğu bölgelerinde, Hollanda, Avusturya, İngiltere ve Danimarka'da gerçekleşmektedir. Kuzey Avrupa ülkelerinde genç yaş grubundaki kadınların çok yüksek oranda işgücüne katılmadıkları, Güney İtalya ve Yunanistan'da ise işgücüne katılma oranlarının belirgin şekilde düşük olduğu belirtilmektedir. Ancak 25-54 yaş grubu kadınlar için farklı bir durum söz konusudur. Bu durumda, ulusal düzeyde kadınlara yardım için oluşturulan hizmet politikalarının, kadınların istihdamını şekillendirici rol oynadıkları görülürken; erkeklerin daha çok ekonomik faaliyetlerden etkilendikleri belirtilmektedir. Örneğin Finlandiya ve İsveç, kadınların işgücüne katılma oranlarının en yüksek olduğu grup içinde yer almaktadır. Dolayısıyla İskandinav ülkelerinin, kadınlar için daha teşvik edici bir istihdam programı uyguladıkları görülmektedir. 25-54 yaşları arasındaki kadınların işgücüne katılma oranları görece olarak Kuzey Avrupa ülkelerinde en yüksek olurken; güney ülkelerine gittikçe düşmektedir. Ayrıca ülkeler içinde de bu farklılaşma devam etmektedir. Güney İtalya'daki kadınların işgücüne katılma oranları kuzeydekilere oranla daha düşük kalmaktadır. Doğu Almanya'daki kadınların işgücüne katılma oranları ise batıdakilere oranla daha yüksektir.

25 AB üyesi ülkede 55-64 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılma oranları 1998 yılında % 25.5 iken, 2004 yılı itibariyle %31.7'ye yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranları en yüksek seviyede İspanya, İtalya, Avusturya ve Belçika'da

¹²⁶New EU report shows active labour policy can increase employment rate despite low growth, Europa Employment & Social Affairs, http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=81, 2005. (Haziran 2005).

gerçekleşirken; Hollanda'da bu oran daha düşük kalmaktadır. Güney ülkeleri içinde Yunanistan ve Portekiz de kadınların işgücüne katılma oranlarının yüksek olduğu istisnai ülkelerdir¹²⁷.

B. İŞGÜCÜNÜN MESLEKİ VE SEKTÖREL DAĞILIMI

AB'nin çalışma yaşındaki nüfusunun istihdam yapısı; %5.3 ile tarım, %27.3 ile sanayi ve %67.4 oranıyla hizmet sektörünün paylarından oluşmaktadır. Birliğe sonradan katılan yeni üyelerin istihdam yapısı ilk 15 üye ülke ile karşılaştırıldığında; AB'ye sonradan katılan ülkelerde istihdamın, %12.4 oranında tarım sektöründe, %31.9 oranında sanayi sektöründe ve %55.6 gibi daha düşük bir oran ile hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir¹²⁸. Ancak, istihdamın sektörel dağılımı üye ülkeler bazında farklı oranlarda gerçekleşmektedir. 2004 yılı itibariyle; Polonya ve Slovenya'da hizmet sektörü, istihdamın %55'inden daha azını temsil ederken; Lüksemburg, Hollanda, İsveç ve İngiltere'de bu oran %75 olarak gerçekleşmiştir. Sanayi sektörünün istihdam içindeki payı, Lüksemburg ve Hollanda'da %20, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da ise %40'dan daha düşüktür. Tarım sektörünün istihdam içindeki payı ise, İngiltere'de %1.3, Polonya'da ise %18 olmuştur¹²⁹.

Hizmet sektörü için genel bir değerlendirme yapıldığında; AB'de bu sektörde istihdam edilen 111 milyon kişiden 54 milyonunun bilgi yoğun hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Bilgi yoğun teknolojilerin ortaya çıkardığı mesleklerde istihdam edilebilmenin ön koşulu ise, çalışanların yüksek eğitilmiş olmasıdır. Nüfusun yaklaşık %50'sinin bu alanda istihdam edildiği düşünülürse; işgücünü oluşturan bu kesimin, eğitim düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır¹³⁰. Bu sektörde çalışan işgücünün en yoğun olduğu ülke %11.4 oranıyla Almanya olurken; İtalya ve Finlandiya %7.4'lük-oranla-ikinci-sırayı-almaktadır.

¹²⁷ *Taking stock of the European Employment Strategy (EES): the evidence behind improved performances EU labor markets*, Europa Employment&Social Affairs http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_chap2_en.pdf. (Nisan 2005).

¹²⁸ *Equal opportunities for women and men in services of general interest*. European Foundation, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04128EN.pdf>, 2004. (Nisan 2005) (s.8).

¹²⁹ *Employment in Europe 2005 Recent Trends and Prospects*, Europa Employment&Social Affairs http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_chap1_en.pdf, 2005. (Mayıs 2005).

¹³⁰ Harika Şen, "Küreselleşme Ekseninde Dünyada ve Türkiye'de İşsizlik", <http://www.harbis.org.tr/media%5Cagudosya5.doc>, 2005. (Kasım 2005).

Bilişim sektörü gibi yüksek eğitim ve vasıf gerektiren sektörlerin ve mesleklerin yüksek ücrette işgücü istihdam ettiği düşünüldüğünde; UNDP (United Nations Development Programme) tarafından hazırlanan 2002 yılına ait Human Development Reports istatistikleri, bilişim sektöründeki ücretlere dikkat çekmektedir. Bu verilerden, teknoloji ile ilgili işkollarında istihdam edilen kadınların oranının, İngiltere’de %43 olmakla birlikte, bu işkollarında çalışan kadınların ücretlerinin ise, erkeklere oranla %60 daha düşük kaldığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, kadın ve teknoloji alanında yapılan araştırmalar mesleki olarak, teknisyen ve uzman mühendis olarak çalışan işgücünün azlığına, buna karşın operatör ve memurluk gibi işlerde çalışanların fazlalığına vurgu yapmaktadır. Bu, otuz yıllık bir geçmişi olan bilgi teknolojileri için de geçerli olmaktadır¹³¹. Ayrıca bu durum, sanayileşmiş ülkelerde bile bazı mesleklerin cinsiyete özgü özelliklerinin ne kadar belirleyici olduğunu göstermektedir.

Son zamanlarda kadınların, erkek işi olarak nitelendirilen meslekler tercih etmeye başladıkları görülmekte ancak bunun sınırlı düzeyde kaldığı belirtilmektedir. Örnek olarak, İngiliz şirketlerinde kadınlar, yöneticilik pozisyonlarının %5’ini ellerinde bulundurmaktadırlar. Halen 5 şirketten 4’ünde bir kadın yönetici bulunmamaktadır. Meslek grupları için de durumun farklı olmadığı belirtilmektedir. Son yirmi yılda İngiltere’de avukat ve yüksek hakim sayısı artmış, ancak kadınlar halen bu mesleklerin %14’nü oluşturmaktadır. Bu ülkede yüksek mahkemelerde yargıçların %3’ü kadınlardan oluşmaktadır. Devam eden eşitsizliklerin azaltılmasının kolay olduğunu söylemek mümkün değildir. Geçiş aşamaları bulunmakla beraber, kadınların kariyer imkanları önündeki engelleri aşabilmelerinin zaman alacağı düşünülmektedir¹³².

Benzer şekilde Avusturya’da özellikle hizmet sektöründe, kadınların düşük ücretli ve kariyer imkanı sınırlı olan mesleklerde çalıştıkları görülmektedir. AB ülkeleri içinde Avusturya işgücü piyasası, mesleki ve sektörel olarak çok kuvvetli bir tabakalaşmaya sahiptir. Tüm işgücü içinde, düşük vasıflıların %70’i kadınlardan oluşmaktadır. Kadın işgücünün ise sadece %24’ü yüksek vasıflı ve kariyerlerinde yükselen kişilerdir. Sektörel olarak kadın işgücünün %80’ni hizmet sektöründe (erkeklerin %60’ı), %15’i

¹³¹ Ece Kocabıçak, “Teknolojik Değişimin Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi SBE, 2004, s.72-74.

¹³² Giddens, s. 319-320.

üretim sektöründe (erkeklerin %40'ı) ve yaklaşık olarak %1'i tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadın işgücünün %70'inden fazlası hizmet sektörü ve ağırlıklı olarak perakende, emlak, sağlık ve turizm sektöründe, insan kaynakları ve eğitim sisteminde çalışmaktadır¹³³.

Mesleki ve sektörel açıdan cinsiyete dayalı bu büyük farklılıkların ve eşitsizliklerin, gelecekte azaltılmasının ne kadar yakın olduğunu söylemek mümkün değildir. Geçiş aşamaları bulunmakla beraber kadınların kariyerleri önündeki engelleri aşabilmelerinin uzun zaman alacağı düşünülmektedir.

C. İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI

Kadınların çalışma hayatı ile ev hayatı arasında denge kurmak için, ev ile iş sorumluluklarını birleştirmeyi amaçlayan esnekliğin sağlanması halinde; eski katılıklardan gelen işgücü piyasalarındaki başarısızlıkların giderileceği düşünülmektedir. İşgücü piyasalarındaki başarısızlıkların ise pazardaki katılık sonucu, işyerine en uygun çalışanın tahsis edilememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu katılıkların ise, kadınların potansiyel verimlilik düzeylerini bastırdığı görüşü hakimdir. Dolayısıyla kadınların vasıfları ve deneyimleri ile yaptıkları işler birbirleriyle uyuşmamaktadır¹³⁴. Ev ile iş hayatında kadınların yaşadığı olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve çalışanlar arasında eşitliği sağlamak amacıyla işverenler işyerinde esneklik ve aile-arkadaş ortamının yaşatılması çalışmalarında bulunmaktadırlar. Bunlar gerek esnek zaman, gerekse tele-çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta bazı örgütler kurumsallaşma programlarının daha da ilerisine giderek, örgüt yapısını tamamen değiştirip aile-arkadaş yapısına dönüşmektedir. Kurum ve kültür yapısındaki bu değişikliklerin; işgücünü istihdam ederken, motive ederken ve sahip olduğu en iyi işgücünü elinde tutmaya çalışırken fayda sağlamaya çalıştığı iddia edilmektedir¹³⁵.

¹³³ Claudia Sorger, "Gender Mainstreaming in the Public Employment Service", http://pdf.mutuallearning-employment.net/pdf/denmark%2004/AT_Sorger%20-%20DK04.pdf, 2004. (Ekim 2005) (s. 2).

¹³⁴ *The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity*, Women & Equality Unit,

http://www.womenandequalityunit.gov.uk/publications/weu_pay_and_productivity.pdf, 2002.

¹³⁵ María Pilar de Luis Carnicer, ve diğerleri, "Gender differences of mobility: analysis of job and work-family factors", <http://juno.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0530180404.pdf>, 2003, (Subat 2006), (s.199).

Kadın işgücü içinde, bir aile sahibi olmayı tercih edenlerin çalışmaya ayırdıkları zamanı belirli bir süre için işgücü piyasasından çekmeleri, onları farklı çalışma tarzlarına yöneltmektedir. Bunu ya çalışma stillerini kısmi süreli işlere dönüştürüp çalışma saatlerini kısararak ya da tamamen işgücü piyasasından çekilerek yapmaktadırlar. Bu durumda kadınlar daha az iş tecrübesine sahip olmakta ve bu da ücretlerine olumsuz şekilde yansımaktadır. Diğer taraftan eğitimin tamamlanmasından bir aile sahibi oluncaya kadar geçen süre zarfında, kadınlar kariyerlerinde tam zamanlı olarak çalışma eğilimindedirler. Çünkü, kariyerin ilk yıllarında önemli derecede ücret yükselmeleri gözlenmektedir. Aile sahibi olmayı geciktiren kadınlar seyahat etme, yer değiştirme ve fazla çalışma gibi kariyerleri hakkındaki kararlarda daha esnek olabilmektedirler. Böylece kadınların, kariyerlerinin ilk yıllarında ücret yükselmeleri ile daha yüksek fayda sağlayabileceklerine, ayrıca potansiyel ücretleri ve kariyerleri üzerinde daha az etkisi olabilecek bir zamanda işgücü piyasasını terk edebilme imkanlarının olacağına inanılmaktadır.

Kadınların çalışma tiplerinin daha az kısmi süreli, daha fazla tam zamanlı olması ve tam zamanlı çalışma saatlerini arttırmış olmaları durumunda birtakım ücret kazanımları elde etmelerinin mümkün olacağı düşünülmektedir. Kısmi süreli işler özellikle anne olan kadınların tercihi olmaktadır. Ancak bu tip işlerin, düşük ücretli olması ve kimi zaman sosyal güvenlikli mahkum bırakılmaları, işverenler açısından avantajlı bir durumdur. 1996 yılında İngiltere’de kısmi süreli çalışanların % 60’nın, tam zamanlı çalışanların sözleşmede sahip olduğu ücretli izin, hastalık izni ve emeklilik maaşı gibi haklarla aynı haklara sahip olamadıkları belirtilmiştir. Ayrıca bazı araştırmaların, kısmi süreli çalışanların çoğunluğunun özellikle de kadınların yaptıkları iş sözleşmelerinden memnun olduklarını ileri sürmeleri ise madalyonun diğer yüzüdür. Dolayısıyla kimileri için dezavantaj olarak görülen bu çalışma koşulları, kadın işgücü için çalışmayı engelleyici bir özellik olarak görülmemektedir. Aksine iş ile aile arasında denge kurulması, kısmi süreli işlerin getirdiği avantajlar olarak sayılmaktadır. Bu sayede kadınlar, çalışma saatlerini evdeki diğer fertlerin bakımı için ihtiyaç duydukları zamana göre düzenleyebildikleri belirtilmektedir¹³⁶.

¹³⁶ Simon Duncan, **Lone Mothers, Paid Work & Gender**, NY USA: Palgrave Publishers, 1999, s.184-185

Özellikle çalışan kadınların geleneksel rollerini yerine getirebilmek adına 1980'li yılların başında Avrupa ülkelerinde tam gün çalışma azalmaya, kısmi süreli çalışma biçimi yayılmaya başlamıştır¹³⁷. İşgücü piyasalarındaki esnekleşmeyle birlikte kısmi süreli çalışma uygulamaları AB'de gittikçe yaygın hale gelmiştir. AB'de istihdamdaki artışın büyük bir bölümünü kısmi zamanlı çalışma türleri oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin yaklaşık %13'ü kısmi süreli işlerde çalışmakta ve bu çalışma türü son on yılda büyük bir gelişme göstermiştir. Ancak bu çalışma tipi, ülkelerin işgücü piyasalarında farklı oranlarda gerçekleşmektedir. İskandinav ülkelerinde, Hollanda ve İngiltere'de bu çalışma biçimi hızla yayılmaktayken, Kuzey Avrupa'da ise neredeyse bu çalışma tipini kullanmayan hiçbir işletme kalmamıştır. İsveç'te bu tip çalışma çok yaygındır ve işletmelerin yarısından fazlasının kısmi süreli çalışmayı arttırdığı saptanmıştır. 2002 yılı itibariyle bazı AB ülkelerinde kısmi süreli çalışma oranları şöyledir: Almanya'da %21.4, İspanya'da %7.9, Fransa'da % 16.1, İtalya'da %8.6, Hollanda'da %43.9, İngiltere'de ise % 24.9'dur. Ülkeler arasında kısmi süreli çalışmalarda ortaya çıkan belirgin özellik; bu çalışma biçiminin ağırlıklı olarak kadın işgücü tarafından gerçekleştirilmesidir. İngiltere ve Hollanda'da, diğer AB ülkelerine oranla kısmi süreli çalışma daha yüksek olmakla birlikte, bu iki ülkedeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı yine diğer AB ülkelerine oranla çok daha belirgindir. Ayrıca yapılan araştırmalar İngiltere'de kısmi süreli çalışanların %98'nin, Hollanda'da ise %80'nin isteyerek bu şekilde çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Diğer ülkelerde kısmi süreli olarak çalışanların önemli bir bölümü ise tam zamanlı çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedir¹³⁸.

D. İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

İşgücünün eğitim düzeyi, bireylerin sahip oldukları vasıfların niteliğini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda AB'de her yaş grubundaki nüfusun vasıf düzeylerinin yükselme eğiliminde olduğu görülmektedir. Beşeri sermayedeki bu değişimin, gelecekteki istihdam modelini ve vasıfları etkileyeceği, sektörel ve bölgesel farklılıklara yol açacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan rekabet halindeki ülkeler için, vasıf eksikliklerinin

¹³⁷ Usal, s. 22.

¹³⁸ Oğul Zengingönül, "Sosyal Politika Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği", <http://www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar/dergi/dergi/2003sayi4/zengingonul.pdf>, 2003, s. 163-164.

verimliliği arttırmada önemli bir engel olduğu belirtilmektedir. Vasıf eksikliklerinin ise, cinsiyetler arası eğitim düzeylerindeki farklılıklarda ortaya çıktığı görülmektedir.

Mevcut durum itibariyle, düşük vasıflılar istihdamın %29'nu, yüksek vasıflılar ise %24'nü oluşturmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus içinde düşük vasıflıların oranının, yüksek vasıflıların oranından iki kat daha fazla olması nedeniyle, yüksek vasıflılar düşük vasıflılara oranla istihdam içinde daha fazla yer almaktadırlar. Ülkeler itibariyle, çalışma çağındaki nüfus içinde düşük vasıflıların en yüksek olduğu ülke Portekizken; yüksek vasıflıların en yüksek olduğu ülke ise Finlandiya'dır. Ancak son yıllarda Finlandiya, Hollanda ve İrlanda'da istihdam oranlarındaki artış, yüksek vasıflılara nazaran düşük vasıflılar adına daha güçlü olmaktadır. Bu durum, işgücü eksikliği ile açıklanmaktadır. AB düzeyinde 2001 yılında 15-64 yaş arası nüfus içinde yüksek vasıflıların (yüksek okul mezunları) istihdam oranı %83, orta düzey vasıflıların (lise mezunu) oranı %70 olurken; düşük vasıflıların (lise altı mezunları) %50'sinden daha azı istihdamda yer alabilmiştir. Yüksek vasıflıların istihdam oranı; İspanya'da %76, Portekiz'de %90, düşük vasıflıların oranı ise Belçika'da %41, Portekiz'de %68 olmuştur. Diğer taraftan çalışma olanakları açısından eğitimdeki vasıf durumunun görece önemi, kadınlarda erkeklere göre daha fazladır. Tüm AB ülkelerinde 2001 yılında düşük vasıflı kadınların istihdam oranlarının %37 gibi alt bir seviyede kaldığı görülmüştür. Ancak yüksek istihdam oranlarının, düşük ve yüksek vasıflı çalışanlar arası dağılımında ülkeler arası farklılıklar görülmektedir. Örneğin Danimarka, Hollanda ve Portekiz'de yüksek istihdam oranları, hem yüksek vasıflılar hem de düşük vasıflılar için geçerli olurken; Belçika, İtalya, Almanya, Fransa ve Avusturya'da düşük vasıflılar için istisnai bir düşük istihdam oranı gerçekleşmektedir¹³⁹. AB'de 25-64 yaş arası işgücünün istihdama katılma oranlarını, eğitim durumuna göre ülkeler bazında inceleyen tablo aşağıda yer almaktadır¹⁴⁰.

¹³⁹ *Employment in Europe, Recent Trends and Prospects*, Europa Employment & Social Affairs http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2002/keah02001_en.pdf, 2002. (Subat 2005). (s.23).

¹⁴⁰ OECD Employment Outlook, <http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf>, 2004, (Nisan 2005). (s.306-309).

**Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre 25-64 Yaş Arası
İşgücüne Katılma Oranları, 2002(%)**

AB ÜLKELERİ	LİSE ALTI EĞİTİMLİLER	LİSE VE DENGİ MESLEK	YÜKSEKOKUL VE FAKÜLTE
Avusturya	58.7	77.9	87.7
Belçika	54.3	78.6	86.8
Çek Cumhuriyeti	55.7	80.7	88.7
Danimarka	65	84.3	90.4
Finlandiya	65.7	81.5	89.1
Fransa	65.5	82.3	87.9
Almanya	60.1	77.3	87.5
Yunanistan	60.3	72.6	86.3
Macaristan	41.1	75	83.3
İrlanda	60.5	79.3	88.2
Lüksembourg	61.6	74.5	86.8
Hollanda	61.1	81.5	89
İtalya	54.8	77.1	86.8
Norveç	66.4	84	91.4
Portekiz	76.2	86.1	92
Polonya	52.3	76.3	89.8
İspanya	62.6	79.1	87.6
İngiltere	57.8	82.7	90
İsveç	72.3	85.7	89.2

Kaynak: OECD Employment Outlook

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, 25-64 yaş grubu nüfus içinde tüm ülkelerde yüksekokul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılma oranları, diğer eğitim seviyelerine nazaran daha yüksek gerçekleşmiştir. Yüksek eğitimliler arasında işgücüne katılma oranlarının en yüksek olduğu ülke ise, Portekiz'dir. Bu ülkeyi sırasıyla Norveç, Danimarka ve İngiltere izlemektedir.

II. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

İşgücü piyasalarında yapısal faktörlerin, işyerindeki cinsiyete dayalı tabakalaşmanın bir bölümünü açıkladığı; iç ve dış işgücü piyasalarıyla ilgili kurumsal faktörlerin ise, kadın-erkek işlerindeki görevleri ortaya koyduğu belirtilmektedir. Ayrıca işgücünün cinsiyet dağılımında etkili olan tüm gelenekler, değerler ve kültürel normlar bu faktörlere dahil edilmektedir¹⁴¹. Yaşanan gelişmelerle birlikte bu faktörlerin cinsiyete dayalı farklılıklar üzerindeki etkisi ise değişiklik göstermektedir. Ancak genel olarak, AB işgücü piyasalarında yer alan kadınların sayısının giderek arttığı, erkeklerin ise işgücüne katılma oranlarının değişmediği veya düştüğü ve böylece işgücünde cinsiyete dayalı farklılıkların giderek azaldığı belirtilmektedir.

Tarihsel olarak işgücünün durumu ise, ülkelere göre farklılıklar gösterirken; özellikle 1990'lı yılının başında İsveç ve Finlandiya'da bir dönüm noktası teşkil ettiği belirtilmektedir. Bu dönemde kadınların işgücüne katılma oranları ilk defa düşme eğilimi göstermiş, erkek işgücünün yaşadığı düşüş ise devam etmiştir. Finlandiya'da işgücüne katılma oranlarındaki bu düşüş yoğun olarak genç nüfusta (16-24) görülmüştür. Bunun nedenini ise, genç nüfusun daha uzun süreli eğitim almaya başlamasıdır. Ayrıca ebeveyn izinlerinin uzatılması ve buna bağlı olarak 25-39 yaş arası kadınların işgücündeki faal olma oranının düşmesi de bir diğer neden olarak görülmektedir. İsveç'te de işgücüne katılma oranlarındaki bu düşüş, yoğun olarak genç nüfusta görülmüştür. Ekonomide yaşanan resesyon, 1995'te ekonomik canlanma ile birlikte son bulmuştur. Erkek işgücünün büyük bir çoğunluğu çalışma hayatı boyunca işgücü piyasasına dahil olurken; Fransa'da ve Kuzey Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük seviyelerde kaldığı görülmüştür. Yaşanan bu süreç, 1990'ların ortalarına doğru geçerliliğini yitirmiştir. Bu dönemde, daha genç yaştaki kadınların önceki dönemlere oranla çalışma yaşamına daha az ve kısa kesintilerle devam ediyor olmasının; daha yüksek oranda işgücü katılımını ve sürekliliği olan bir çalışma yaşamını beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Hollanda'da 1980'lerde kadınların sadece 1/4'ü ilk çocuğun doğumundan sonra çalışmaya devam etmekteyken;

¹⁴¹ Simon Duncan, **Gender, Economy and Culture in the European Union**, UK: Routhledge, 2000, s. 56-58.

on yıl sonra bu oran neredeyse iki katına (% 48) yükselmiştir. 1983-1994 yılları arasında Fransa’da ise, kadınların işgücüne katılma oranları yükselmiş ve bir çocuğu olan annelerin işgücüne katılma oranları, bütün yaş gruplarındaki çocuk sahibi olmayan kadınların oranına yaklaşmıştır¹⁴². Kadın işgücündeki bu yükselişin iki veya daha fazla çocuk sahibi olanlar için bu kadar belirgin olmadığı ayrıca belirtilmiştir. Yaşanan değişimlerle birlikte, 30 yaşına kadar çocuk sahibi olmayı geciktiren ve yüksek eğitilmiş kadınların istihdamlarının devam etmesi beklenmektedir. 1982’lerde Avusturya’da ise kadın işgücünün uzun süreli istihdamı, kadınların eğitimin sona ermesinden emekli oluncaya kadar ki dönemde sürekli olarak istihdam edilmeleriyle gerçekleşmiştir. Ancak Avusturya, AB ülkeleri içinde cinsiyete dayalı ücret farklılığının en yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Bu ülkede ücret farklılığının nedeni ise, sadece çalışma saatleri arasındaki farklılıklar olmamakta, ayrımcılık da ücret farklılığının bir nedeni olarak görülmektedir¹⁴³.

Diğer taraftan, kadın işgücünün çalıştığı alanların çeşitlendiği görülmektedir. 1971’den bu yana İngiltere işgücü piyasasında, birçok ‘kadınlara özgü’ işin ortaya çıkarıldığı belirtilmiştir. Ancak bunların çoğunun, haftalık 16 saatten az, kısmi süreli işler olduğu ayrıca vurgulanmıştır. İngiltere’de kadınların çalıştığı alanları çeşitlenmesine ve daha çok kadının işgücü piyasasına katılmasına rağmen, devam eden cinsiyete dayalı ücret farklılığını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmaktadır¹⁴⁴:

- Tam zamanlı eğitim, saat ücreti her yıl %6 yükselmektedir.
- Tam zamanlı istihdamın, saat ücreti her yıl %3 yükselmektedir.
- Kısmi süreli istihdam, saat ücreti her yıl %1 düşmektedir.
- Çocuk bakımı ve aile içi işlerden kaynaklanan çalışmanın kesintiye uğraması, her yıl saat ücretinin %1 düşmesine yol açmaktadır.
- Bunlardan başka, kadın olmakla ilgili faktörlerin belirleyici bir etkisi bulunmaktadır ve bunlar saat ücreti %9 düşürmektedir. Bu faktörlerin, doğrudan ayrımcılığı içerdiği söylenmektedir. Ayrıca kadınların erkeklerden farklı olarak işgücü piyasası

¹⁴² Rubery, s.99.

¹⁴³ Sorger, age.

¹⁴⁴ *Modelling gender pay gaps*, Equal Opportunities Commission, http://www.eoc.org.uk/pdf/modelling_gender_pay_gaps_findings.pdf, 2004. (Mayıs 2005).

ile ilgili tercihleri, motivasyonları ve bakış açıları bulunmaktadır ve bunların bir kısmının dolaylı ayrımcılığı nitelendirdiği düşünülmektedir.

AB’de işgücünün cinsiyete dayalı mesleki ve sektörel dağılımının aynı zamanda, işgücü piyasalarının hem yatay, hem de dikey şekilde tabakalaştığı örnek olduğu düşünülmektedir. Burada bir tanım yapılırsa, ekonomi karşısında genel olarak kadınların belirli sektörlerde, mesleklerde ve görevlerde yoğunlaşmaları yatay ayrımlaşma olarak adlandırılırken; herhangi bir sektörde veya endüstride kadınların deneyim gerektiren, yönetici ve yüksek ücretli pozisyonlarda düşük nitelendirilmeleri ve düşük ücretli pozisyonlarda gereğinden fazla yoğunlaşmaları dikey ayrımlaşma olarak adlandırılmaktadır.

A. YATAY TABAKALAŞMA

Kadın işgücünün, birbirine paralel veya benzer işlerde yoğunlaşmasına ve erkek egemen mesleklerde onlar kadar yer alamamasına yatay tabakalaşma denilmektedir. Yatay tabakalaşmanın ortaya çıkması, ülkelere göre değişebilmektedir. Sosyal politikaların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak Kuzey Avrupa ülkelerinin genel olarak eşitliğin sağlanması konusunda en gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. Özellikle erken zamanlarda eşitsizliğe karşı gösterdikleri çaba, kadınlar açısından çok önemli ve kayda değer olmuştur. Bu doğrultuda Helina Melkes ve Richard Anker’in bir araştırmasında, Norveç, Finlandiya ve İsveç’le ilgili elde edilen veriler ışığında, cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın özellikle de yatay tabakalaşmanın şaşırtıcı bir şekilde bu ülkelerde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır¹⁴⁵.

Diğer taraftan yatay tabakalaşmanın yüksek olduğu yerlerde, dikey tabakalaşmanın düşük olduğu iddia edilmektedir. Dolayısıyla, cinsiyet bölünmesinin olduğu yerlerde kadınlar ve erkekler farklı piyasalarda rekabet edebilmekte ve kadınlar kadın ağırlıklı bölümlerde daha iyi imkanlara sahip olmaktadır. Ancak bunun her ülke için geçerli olmadığı da ayrıca belirtilmektedir¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Martha Fetherolf Loutfi, **What Is Equality And How Do We Get There, Women Gender And Work**, Geneva: International Labour Force, 2002, s.9-10.

¹⁴⁶ Duncan, “Gender, Economy and Culture in the European Union”, s. 60.

B. DİKEY TABAKALAŞMA

Dikey tabakalaşma aynı vasıflara sahip kişiler arasında kadınlara oranla halen daha fazla erkeğin yüksek vasıflı pozisyonlarda yer almasını ifade etmektedir. Şeffaf tavan (glass ceiling) diye de adlandırılan bu kavram; kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine yükselmelerini durduran, kadınlara yönelik keyfi engellerdir. Bu kavram, kadınların önündeki görünmeyen engelleri temsil etmektedir. Diğer bir ifade ile şeffaf tavan; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlerine bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen aşılamayan engellerdir.

Dolayısıyla, bir kadın çalışma yaşamına dair kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği noktadaki tepe iş, kendisi "kadın" olduğu için keyfi olarak verilmemektedir. Bu tavan, kırılması oldukça zor bir engel olarak kadınların karşısında durmaktadır. Araştırmalara göre, kadınların üst düzeydeki kademelere yükselmelerini engelleyen nedenler şunlardır¹⁴⁷:

- Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- Kadınlar, mühendislik, işletme ve liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır kabul edilmemektedirler.
- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengelemede erkeklere göre daha fazla zorlanmaktadır. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece, tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer imkanlarını seçmektedirler.

Ancak AB’de mesleki hiyerarşi geçmiş zamanlardaki kadar erkek ağırlıklı olmadığı için, genel olarak kadın işgücünün yöneticilik pozisyonlarındaki oranlarında bir artış gözlemlendiği belirtilmektedir. Bu gelişmelere rağmen, işyerlerinde halen hatırı sayılır derecede denetçi ve yönetici pozisyonlarında farklılıklar bulunduğu dikkat

¹⁴⁷ TİSK Yayınları, age.

çekilmektedir. Buna örnek olarak; erkeklerin %63'lük bir oranla kadınlardan daha üstün bir pozisyonda görev aldığı ve sadece %21'nin kadın yöneticilerin emri altında çalıştığı gösterilmektedir¹⁴⁸.

İşverenler arasında kadın işgücünü ucuz işgücü olarak istihdam etme tartışmalarının ve bir grup erkek çalışanın kendi ücret düzeylerini korumak amacıyla kadınları, istihdamın belirli sektörlerinden uzak tutma teşebbüslerinin; belirli mesleklerin “erkek” veya “kadın” işi olarak tanımlanmasına neden olduğu iddia edilmektedir. Özellikle sekreterlik, anaokul ve ilkokul öğretmenliği yapanların ve ev işiyle uğraşanların duygusal olarak duyarlı olmaları beklenirken; bu alanlarda çalışanların “feminen” (kadına mahsus) özellikler yansıttıkları belirtilmektedir. Buna karşın mühendislik, teknisyenlik gibi erkeğe özgü olarak tanımlanan mesleklerde ise, erkeklerin ağırbaşlı olmaları beklenmekte ve daha çok rasyonel değişikliklerle ilgilendikleri farz edilmektedir¹⁴⁹. Ayrıca kadınların ve erkeklerin çalıştığı işkollarında, teknolojinin dikey ayrımcılığa yol açtığını düşünenler; hastanelerin bu duruma verilecek en iyi örnek olduğunu söylemektedirler. Bu görüşü ileri sürenler hastanelerde genellikle doktorların erkeklerden oluştuğunu ve yüksek ücret aldıklarını ancak hemşirelerin kadınlardan oluştuğunu ve düşük ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda teknolojinin ne şekilde kullanılacağına kararı verenler doktorlar; bu teknolojileri kullanan ve uygulayanlar çoğunlukla kadınlar olmaktadır¹⁵⁰. Sonuç olarak mesleki tabakalaşma; kadınların sadece dikey tabakalaşma olarak nitelendirilen en yüksek “tepe” pozisyonlarındaki eksikliği değil; aynı zamanda yatay tabakalaşma olarak, kadınların birbirine paralel ve benzer işlerdeki yoğunluğu olmaktadır. Her ne kadar zaman içinde tabakalaşmanın doğası ve büyüklüğü değişmiş olsa bile bugün halen her iki türde tabakalaşmanın var olduğu düşünülmektedir.

Tabakalaşmaya yönelik yapılan tüm bu açıklamalara rağmen, kadın işgücünün sergilediği davranışların ve sahip olmak istedikleri yaşam tarzlarının zamanla değiştiği görülmektedir. Kadınlar, aldıkları eğitim yardımıyla beşeri sermayelerini geliştirme yolunda büyük imkanlar elde etmektedirler. Çoğu ülkede halen cinsiyete dayalı farklılıklar bulunsa dahi, kadınların yetenek düzeylerinin erkeklerinkini yakaladığı ve

¹⁴⁸ *Quality of women's work and employment Tools for change*, European Foundation, s. 10-14.

¹⁴⁹ Ben Fine, **Women's Employment and the Capitalist Family**, UK: Routhledge, 2002, s.83.

¹⁵⁰ Kocabıçak, s.73.

hatta bazı durumlarda geçebildiği görülmektedir. Eğitim, eşit muamele yasaları ve politikalarla desteklenmiş bir işgücü piyasasının etkinliğinin yaygınlaşmasının ise, işgücünün çalışma isteğini, imkanlarını ve kazançlarını arttıracakı düşünülmektedir. Diğer taraftan, AB'nin refah harcamalarının azaltılmasını öngören politikalar çerçevesinde, kamu harcamalarında kısıntıya gidilmesiyle eğitim düzeyinin kadınlar aleyhine bozulduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca diğer kadınlara kıyasla daha iyi eğitim almış ve yüksek nitelikli kadınların, yaşa bağlı olarak ayrımcılığa tabi tutuldukları savunulmaktadır. Bu noktada ayrımcılığın, çocukların sorumluluğunu üstlenen kimi genç kadınların ve yaşlanmış kadın işgücü olarak değerlendirilen 40 yaş üzeri bazı kadınların çalışmaya devam etmelerini engellediği görülmektedir¹⁵¹.

Kadınların çalışma hayatına girdikten sonra kazandığı ekonomik ve sosyal bağımsızlığın artması ise, kadınların doğurganlık kalıplarını etkilemektedir. Kadınlar artık daha geç yaşta bir aile kurmakta, daha az sayıda çocuk sahibi olmaktadır. Hatta bazı ülkelerde hiç çocuk sahibi olmayan kadınlar önemli bir orana ulaşmaktadır. Doğurganlık oranlarının düşmesine ek olarak geçmiş dönemlere kıyasla kadınların, çocuklarını büyütürken de işgücüne dahil olmaları mümkün olmaktadır. Ne var ki, kadının çalışmaya devam etmesi durumunda; aile düzeni ve kadının çalışması arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır. Ancak erkek işgücünde işsizliğin yükselmesi ve düşük-orta gelirli hanehalkının devamlı olmayan gelirlerinin meydana getirdiği huzursuzluk ortamı, birçok ülkede kadınların ücretli işgücüne katılması yönünde bir baskı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, işgücü piyasasında çalışanların sergilemiş oldukları davranışlardaki bu değişiklikler ve hanehalkındaki yeni düzenlemeler, eve ekmek getiren erkek ile ev ve çocuk bakımı ile ilgilenen kadının geleneksel cinsiyet rollerinin değişmesine neden olmuştur.

III. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRET FARKLILIKLARI

AB üyesi ülkelerin işgücünde, kadınlar ve erkekler arasında mesleki eşitsizliğin ortadan kaldırılmasıyla ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Eşitsizliğin nedenleri, birçok etkene dayandırılmasına rağmen temel olarak üç ana faktör etrafında yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilki; kadınların işgücü piyasasına katılımının, ülkedeki sosyal konumuna

¹⁵¹ Berna Güler Müftüoğlu, “AB’de Kadın Erkek Eşitliğinin Görünmeyen Yüzü”, http://sendika.org/yazi.php?yazi_no=1908, 2005. (Ocak 2006).

göre değişiklik göstermesidir. İkincisi; kurumsal ölçümlerin, özellikle de vergi sistemlerinin evli veya çocuk sahibi olan kadınların çalışmasını daha az çekici kılmasıdır. Son etken ise, çocuk bakımı ve ebeveynlik izni ile ilgili yardımların, kadınların çalışmasını cesaretlendireceği gibi özellikle tam zamanlı işlerde çalışan kadınların istihdamını olumsuz etkilemesidir.¹⁵².

AB ülkelerinde, tam gün çalışan kadınlara, aile bakım hizmetlerinin desteklenmesine yönelik yardımlar yapılırken; tam gün çalışma biçiminin yerini almaya başlayan esnek çalışma biçimlerinin aile bakım hizmetlerini devre dışı bırakarak, bu hizmetlerin maliyetinin, kısmi süreli işlerde düşük ücrette çalışan kadınlara yükletildiği düşünülmektedir. Diğer taraftan, kısmi süreli çalışmanın, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarının devam etmesine hizmet ettiği de ayrıca savunulmaktadır. Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın raporuna göre; kadınların % 41'inin çocukların bakım ve eğitimi, % 64'ünün yemeği ve % 63'ünün ev işleriyle uğraştığını göstermektedir¹⁵³.

Anlatılanlardan yola çıkarak, kısmi süreli çalışmanın ve çocuk sahibi olmanın, kadınların işgücüne katılma oranları ve cinsiyete dayalı ücret farklılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ancak AB ülkeleri içinde Avusturya, Danimarka, Fransa, Almanya, İrlanda, Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya ve İngiltere'yi kapsayan 10 ülkede yapılan bir araştırmanın sonuçları, ülkelerin ücret farklılığının içeriği ve büyüklüğü açısından karşılaştırılabilir olmadığını ortaya koymuştur. Sosyal Araştırma Enstitüsü'nün (ISF) yaptığı bir araştırmaya göre, kadınların sahip olduğu çocuk sayısı arttıkça ücretlerinin, hiç çocuk sahibi olmayan veya daha az sayıda çocuk sahibi olan kadınlara oranla daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Diğer taraftan yapılan çalışmalar, çocuk bakımı sorumluluğu sırasında işten çalınan sürenin, kariyer gelişimi için çok büyük bir engel teşkil ettiğini ve çalışma ile ev hayatı arasında sağlıklı dengeyi geliştiren etkili yasal düzenlemelere rağmen, halen sürecin çalışma hayatında kadınlar için büyük bir problem olarak devam ettiğini belirtmektedir. Bu problemin ortadan kaldırılması için, ülkelerin ebeveynlik izni üzerine yaptıkları yasal çerçevelerin gelişimi, kadınların işgücü piyasalarına katılımını arttıran ve erkeklerin çocuk bakımı için evde daha fazla vakit

¹⁵² Sophie Ponthieux ve Dominique Meurs, "The gender wage gap in Europe: women, men and the public sector", http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/F0502.pdf, 2005. (Nisan 2006). (s.7-9).

¹⁵³ Müftüoğlu, age.

geçirmelerini teşvik eden bir etki olarak görülmektedir. Bu yasal gelişmelerin, kadınların işgücüne katılma oranlarının arttırdığı ve cinsiyete dayalı ücret farklılığının daralmasına katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Ancak son zamanlarda ücret farklılığında yaşanan daralma sürecinin, bir duraklama dönemine girdiği ve kadınların ortalama ücretlerinin, erkeklerin ortalama ücretlerinin %83'ü dolaylarında olduğu belirtilmiştir.

Bu ücret farklılığının oluşma sebebi ise, çocuk bakım sorumlulukları için kadınların işten çaldıkları zamanı arttırmalarıyla açıklanmaktadır. Bir diğer ifadeyle, kadınların çocuk bakımı için işlerinden geri kaldıkları süre, işyerinde alacakları eğitimin ve kazanacakları iş tecrübesinin eksikliğine yol açmaktadır. Buna bağlı olarak kariyerleri boyunca ücret artışları da bundan olumsuz etkilenmektedir.

ISF raporuna göre; bir çocuklu kadının ortalama ücreti, hiç çocuk sahibi olmayan bir kadına göre %1.5 düşükken, üç çocuklu bir kadının ortalama ücreti ise, hiç çocuk sahibi olmayana göre %6 daha düşük olmaktadır. ISF raporu sonuçlarının, kadın ile erkek işgücü arasındaki ücret farklılığının kadınların çocuk bakım sorumluluklarından kaynaklandığı doğrultusundaki saptamaları hiç de şaşırtıcı bulunmamıştır. Bu noktadan hareketle, çocuk bakımı ile uğraşan veya uğraşmayan kadınlar arasında da ücret farklılığının olabileceği düşünülebilir. Ancak kadınlar arasındaki ücret farklılığının, erkekler ile kadınlar arasında var olan ücret farklılığından daha düşük olduğu göz önüne alınacak olursa; çocuk bakımı sorumluluğu cinsiyete dayalı ücret farklılığının sadece belli bir kısmının açıklayıcısı olmaktadır. Bunu kanıtlar nitelikte, AB üyesi ülkelerden Norveç'te Eylül 2004'te yayımlanan bir rapora göre, çocuk sahibi kadınların saat başı ortalama ücretleri, çocuk sahibi olmayan kadınlara göre daha düşüktür. Bu tespitin sonucunda, doğrudan ayrımcılığın, kadınlar arası ücret farklılığına sebep olan bir etken olduğu belirtilmektedir¹⁵⁴.

Finlandiya Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu'nun (TT) hazırlamış olduğu bir çalışmaya göre, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları cinsiyetle açıklanamamaktadır. TT'nin direktörü Seppo Riski, ücret farklılığının ayrımcılık sonucu oluşmadığını, kadınların ve erkeklerin farklı alanlarda kariyer arayışlarından

¹⁵⁴ *Childcare inhibits women's career development*, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/no0410103f.html>, 2004. (Mayıs 2005).

kaynakladığını açıklamıştır. Riski ayrıca, farklılığın sebebini, kadınların belirli sektörlerde, çoğunlukla sorumluluğu daha düşük olan görevlerde çalışmalarına bağlamaktadır. Kadınların ve erkeklerin tüm sektörlerde eşit şekilde temsil edilmeleri durumunda ise, aralarındaki ücret farklılıklarının daha az olacağını belirtmiştir. Daha önceki çalışmalar, Finlandiya’da erkeklerin kadınlara oranla %10 daha fazla kazandığını göstermiş olmasına karşılık, TT’nin tespitine göre, bu oran şu anda daha düşüktür. Yine TT’nin çalışmasına göre aynı işte çalışan kadın ve erkek, aşağı yukarı aynı ücreti elde etmektedir¹⁵⁵.

İtalya’da 2004 yılında yayımlanan birçok çalışma ise, aynı düzeyde eğitim almış, aynı vasıflara sahip ve aynı yaştaki kadınlar ve erkekler arasında önemli ücret farklılıklarının bulunduğunu göstermektedir. Devam eden cinsiyete dayalı ücret farklılığı; annelik izinleri ve çocuk bakımı dolayısıyla kadınların daha az süreli çalışmasına ve n bireysel pazarlık gücünün daha düşük olmasına bağlanmaktadır¹⁵⁶.

İngiltere’ de işgücü piyasasında 1974 yılından günümüze uzanan dönem içerisinde, cinsiyete dayalı ücret farklılığı, çalışma türlerine bağlı olarak değişik oranlarda karşımıza çıkmaktadır. 1974 yılında tam zamanlı çalışan kadınların ortalama haftalık ücretleri erkeklerin % 66’sı iken; bu oran 2000 yılında %82 olmuştur. Ayrıca, kısmi süreli çalışanlar için cinsiyete dayalı ücret farklılığı daha geniş olmaktadır. Verilere göre, kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat ücretleri, tam zamanlı çalışan erkeklerin yarısı kadardır. 1995’te İngiltere’deki kısmi süreli çalışanların %82’sinin kadınlardan oluştuğu ve bu oranın kadın işgücünün %44’nü meydana getirdiği düşünüldüğünde; kısmi süreli çalışmanın kadın işgücünde yoğunlaşması nedeniyle, kadınların ücret kaybının erkeklere oranla daha büyük olduğu görülmektedir. 2005 yılında ise, İngiltere’de kısmi süreli çalışanların tüm işgücü içinde oranı %24.1, kadınların kısmi süreli çalışma içindeki payı ise %77.8 olarak gerçekleşmiştir¹⁵⁷. Ayrıca cinsiyete dayalı ücret farklılığını yok etmek amacıyla, 1998’de ortaya çıkan asgari ücret uygulamasının, ücretlerin düşme eğilimini durdurabileceği ve en düşük ücretle çalışan kısmi süreli kadın işgücünün ücretini yükseltebileceği düşünülmüştür¹⁵⁸.

¹⁵⁵ *Employers' Confederation: Wage differences are not gender-based*, <http://www2.helsinginsanomat.fi/english/archive/news.asp?id=20030411IE4>, 2003. (Mart 2005).

¹⁵⁶ *Gender pay examined* European Industrial Relations Observatory On-Line, 2004.

¹⁵⁷ OECD Employment Outlook 2005.

¹⁵⁸ *Modelling gender pay gaps*, Equal Opportunities Commission, age.

New Earnings Survey'nin (NES) 2003 verilerine göre İngiltere'de, tam zamanlı çalışan kadınlar ile erkekler arasındaki ortalama saat ücret farklılığı %18'dir ve Nisan 2002'den günümüze %1 oranında düşmüştür. Ortalama haftalık ücretlere bakıldığında, bu farklılığın %24 olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise, her hafta erkeklerin ortalama olarak kadınlardan 3-4 saat daha fazla çalışmaları, daha fazla ek mesai ücreti almaları, ek ikramiye ve prime hak kazanmalarındır. Ayrıca, kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat ücretleri, tam zamanlı çalışan erkeklerin ücretleri ile karşılaştırıldığında, ücret farklılığı %39.6 olmaktadır. Nisan 2003 itibarıyla, kısmi süreli çalışan kadınların ücretlerinin %4.7 yükselmesi ile 2002 yılına ait araştırmaya göre, ücret farklılığında %1.5'lik bir daralma görülmüştür¹⁵⁹. Ayrıca, İngiltere işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ücret farklılığının ortaya çıkış nedeni çalışma türleri dışında, kadınların istihdam tercihlerinin erkeklere oranla daha sınırlı kalmasına dayandırmaktadır. Dolayısıyla çeşitli sebepler nedeniyle belirli mesleklerde tercihe zorlanan kadınların, çoğunlukla düşük ücretli işlerde çalıştıkları görülmektedir.

European Structure of Earnings Survey (ESES)'nin 1995 yılında yaptığı araştırma AB'deki 15 ülkeyi kapsamıştır. ESES'in kamu sektöründeki kazançları dahil etmediği bu çalışmada ise İngiltere'nin, AB içinde saat ücretler bazında en yüksek ücret farklılığının yaşandığı ülkelerden biri olduğu ortaya konulmuştur. İngiltere'deki ücret farklılığının diğer ülkelere göre nispi olarak geniş olmasını, farklı faktörlere bağlayanlar bulunmaktadır. Öncelikle, bir ülkedeki ücretlerin eşitsizlik düzeyi ile ücret farklılığının büyüklüğü arasında bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. 1980-1990 dönemlerinde İngiltere'de zaten nispi olarak yüksek olan ücretlerin daha da yükselmesinin ve düşük olan ücretlerin değişmemesinin, cinsiyete dayalı ücret farklılığının azaltılması yönünde bir fren niteliği gördüğü düşünülmektedir. Ayrıca İngiltere'de ücret sistemlerinin merkezîyetçilikten uzaklaşması ve parçalanmasının, ücret eşitsizliğini artırması beklenmektedir. Bunlara ilaveten, İngiltere'de diğer sanayileşmiş ülkelere kıyasla düşük ücrette çalışan kadın işgücü oranının yüksek olduğu ve çalışan kadınların çocuklarını büyütmek için işten ayrıldıklarında, işten ayrıldıkları dönemde kazanacakları yüksek kazançları kaybetmenin sıkıntısını yaşadıkları belirtilmektedir. Tüm bunlar, kadınların istihdamda devamlılığını sınırlandıran ve aile ve çocuk sahibi olmak açısından

¹⁵⁹ *Gender pay gap examined*, European industrial relations observatory on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/uk0402104f.html>. (Mart 2005).

kaçınılmaz faktörlerdir. Sonuç olarak diğer ülkelere kıyasla İngiltere’de sadece bir etkinin cinsiyete dayalı ücret farklılığının daraltılmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Bu da yüksek seviyelerdeki kadın istihdam oranlarıdır¹⁶⁰.

İsveç’te durum İngiltere’den çok farklıdır. Burada aynı meslekte çalışan kadınların ve erkeklerin kazançlarının birbirine çok yakın olduğu belirtilmektedir. Petersen (1999) ve diğerlerinin yaptığı çalışma, İsveç’te aynı meslek içinde çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farklılığının görece olarak düşük olduğunu göstermektedir. Mavi yakalı çalışanlar arasında ücret farklılığı %5’ten az iken; beyaz yakalılar arasında bu oran %7 dolayındadır. Ancak bu sonuçların, İsveç işgücü piyasasının kadın ve erkek işgücü için tabakalaştığı ve yüksek ücretli mesleklerin erkekler, düşük ücretli mesleklerin ise kadınlar tarafından doldurulduğu gerçeğini ortadan kaldırmadığı vurgulanmaktadır¹⁶¹.

AB’ye üye olmayı bekleyen ülkelerde, kadınların işgücüne katılma oranlarının yüksek olduğu ancak geçiş döneminin ilk yıllarında bu oranların büyük ölçüde düştüğü belirtilmektedir. Özellikle Litvanya, Letonya, Malta, Polonya ve Slovak Cumhuriyeti’nde kadınlarda ve erkeklerde işsizlik oranları yüksek olmaktadır. Şaşırtıcı olan ise, erkeklerin işgücüne katılma oranlarının AB’nin ortalamasından düşük olması ve bu yüzden istihdam ve işsizlikteki cinsiyete dayalı farklılıklarının AB’ye kıyasla daha az olmasıdır¹⁶².

AB’ye sonradan katılan ülkelerde cinsiyete dayalı ücret farklılığı, ülke verileri tam olarak karşılaştırılamasa da, üye ülkelerle benzerlik taşımaktadır. AB’ye üyelikleri gerçekleşmeden evvel, bu ülkelerin birçoğunda (Estonya ve Litvanya’da) kadınların ücretleri, erkeklerin ücretlerinin ortalama olarak yaklaşık %75’i olmuştur. Macaristan, Polonya ve Romanya’da ise kadınlar, erkeklerin ücretlerinin % 80’ni, Kıbrıs Rum Kesimi’nde %70’ni ve Slovenya’da yaklaşık %90’nını kazanmıştır. Genel olarak veriler, 1995’ten bu yana ücret farklılığının, 6-7 ülkede ücretlerdeki yükselme ve Rum

¹⁶⁰ Damian Grimshaw ve Jill Rubery, “The Gender Pay Gap: A Research Review”, Equal Opportunities Commission, http://www.eoc.org.uk/cseng/research/gender_pay_gap_research_review_findings.pdf, 2001, (Nisan 2005), (s. 2).

¹⁶¹ Granqvist ve Persson, “Career mobility in the private service sector- are women trapped in “bad” jobs?”.

¹⁶² *Gender Equality In An Enlarged EU*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.doc, 2003. (Şubat 2006).

Kesimi'nde daha düşük bir artışa bağlı olarak daralma eğiliminde olduğunu göstermektedir. En büyük yükselişlerin ise; Slovenya, Polonya ve Romanya gibi ücretlerin nispi olarak zaten yüksek olduğu ülkelerde gerçekleştiği görülmüştür¹⁶³.

Diğer taraftan, Slovakya'da cinsiyete dayalı ücret farklılığının yükseldiği belirtilmektedir. 1996 yılında kadınların brüt ortalama aylık ücretleri erkeklerin ücretlerinin %74.5 iken; 2002'de bu oran %72'nin altına düşmüştür. Ücret farklılıklarının yüksek gelir gruplarında ise daha yüksek olduğu ayrıca vurgulanmıştır. Ayrıca erkeklere oranla kadınların daha fazla düşük ücretli işlerde toplandıkları belirtilmiş ve bu probleme ışık tutmak adına sosyal işbirlikçilerin ve hükümetin gücü arttırılmaya başlanmıştır¹⁶⁴. Sonuç olarak, 2003 Eurostat tahminlerine göre 15 AB üyesi ülkede cinsiyete dayalı ücret farklılığının yaklaşık %16 olduğu; Birliğe yeni katılan ülkelerin dikkate alınmasıyla, 25 AB üyesi ülkede ücret farklılığının %15 gibi daha düşük bir oranda gerçekleştiği ortaya konulmuştur¹⁶⁵.

AB dışından bir ülke olarak Kanada'yla ilgili cinsiyete dayalı ücret farklılığı üzerine Shannon ve Kidd'in yaptıkları çalışmalardan elde edilen sonuçlar ise, cinsiyete dayalı ücret farklılığının azalmaya devam etmesiyle birlikte, 2031 yılında yaklaşık olarak %22'lik bir ücret farklılığının var olacağını göstermektedir. Ayrıca işgücü piyasalarında kadınların işgücüne katılma oranlarının ve eğitim düzeylerinin giderek artması, erkeklerin görece olarak değişmeyen işgücüne katılma oranlarıyla ve eğitim düzeyleriyle ilişkilendirilmesinin, ücret farklılığının daralmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir¹⁶⁶.

IV. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİĞİ ÖNLEMEDE UYGULANAN POLİTİKALAR

İşgücü piyasalarında ayrımcılığı ortadan kaldırmak veya en azından azaltabilmek için 1960'lı yıllardan itibaren Avrupa ve Amerika'da farklı politikalar önerilmiş ve

¹⁶³ Steve Clark, "Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly", *Eurostat Statistics in Focus Theme 3*, http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-005/EN/KS-NK-01-005-EN.PDF, 2001, (Kasım 2005).s.6.

¹⁶⁴ *Gender pay gap widens*, European Industrial Relations Observatory on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/sk0401106f.html>, 2002.

¹⁶⁵ *Report on equality between men and women*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf, 2005, s.5.

¹⁶⁶ Kelly, Rathje, age.

uygulanmıştır. Bu politikaların etkisiyle, kadınlar adına bazı olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Kadınların işgücüne katılımlarının sürekli olarak artması, erkeklerle aralarındaki ücret farklılığının daraltılması ve toplumda kadınlara karşı gösterilen ataerkil değer yargılarının azaltılması, bu gelişmeler arasında yer almaktadır. AB’de cinsiyetler arası eşitsizliği önleme politikaları dört ana başlık altında toplanmaktadır: 1. Eşit Davranma İlkesi, 2. Pozitif Eylem Politikası, 3. Toplumsal Cinsiyetçi Bakış Açısı, 4. Pozitif Ayrımcılık Politikası.

A. EŞİT DAVRANMA İLKESİ

Sosyal politikayla ilgili cinsiyet eşitliğini sağlama ve eşitliğe yönelik politikalar geliştirme, Avrupa Topluluğu’nun (1950) ilk kuruluş döneminde öncelik verilen konulardan biri olmamıştır. Ancak 1970’li yıllarda feminist hareketin ve iktidara gelen liberal/sosyal demokrat hükümetlerin etkisiyle sosyal politika alanında eşitlik konusu, AB’de daha dikkat çekici hale gelmiştir. Bunu takiben 1973–1986 yılları arasında eşit davranma ilkesini kuvvetlendiren ve geliştiren direktifler çıkarılmıştır. “Eşit davranma ilkesi” denilince; fırsat eşitliği, eşit ve eşdeğerde iş için eşit ücret ilkeleri akla gelmektedir. Ayrıca fırsat eşitliğiyle ilgili, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı gerekli mevzuatı uygulamıştır. “Eşit davranma ilkesi” AB üyesi ülkelere dahil, birçok ülkede uygulanmaktadır. Ancak bu ilke, kayıtlı işgücü piyasalarında çalışanları koruma altına alırken; kayıt dışı çalışanlara veya işgücü piyasaları dışındaki kişilere yönelik ayrımcılığa engel olamadığı için eleştirilmektedir¹⁶⁷.

B. POZİTİF EYLEM POLİTİKASI

AB’de cinsiyetler arası eşitsizlikle mücadelede “eşit davranma ilkesinin” yetersiz kaldığı düşünülerek, 1980’lerden sonra pozitif eylem politikası uygulanmaya başlanmıştır. Bu politika çerçevesinde, erkek egemen toplumlarda kadınların karşılaştığı bazı eşitsizliklerle mücadele edebilmek için, onların eğitim düzeylerini ve vasıflarını geliştiren özel programlar hazırlanmıştır. Pozitif eylem politikaları, kota sistemine dayanan pozitif ayrımcılık politikasına göre daha esnek olmaları nedeniyle daha çok tercih edilmektedir.

¹⁶⁷ Serap Palaz, “Avrupa Birliği Cinsiyet Temelli Ayrımcılığı Önleyici Politikalar”, **Liberal Düşünce**, Sayı:38–39, 2005, s.273.

Pozitif eylem politikalarının amacı doğrultusunda, son 20 yılda kadınların eğitim düzeylerini arttırmak için eğitim programları hazırlanmış, erkek-egemen meslekleri kadınların da icra edebilmesi için teşvikler sağlanmış ve çalışan kadınlar için çocuk bakım hizmetleri geliştirilmiştir. Bu cümleden olmak üzere, kadınların ev ve iş hayatına ilişkin sorumlulukların paylaşımını kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını arttırmak amacıyla yeni çalışma şekilleri teşvik edilmiştir. Diğer taraftan pozitif eylem politikaları kadınların işgücüne katılma oranlarını arttırmakla birlikte, kısa vadeli oldukları ve toplumun genelini kapsamadıkları için eleştirilmiştir. Bu programlar, sadece belirli kesimdeki kadına eğitim ve kendini geliştirme imkanı sunarak, kadınların istihdam oranlarını arttırdığı halde geneli bakımından cinsiyetler arası eşitsizlikle mücadelede başarısız oldukları düşünülmektedir¹⁶⁸.

C. POZİTİF AYRIMCILIK POLİTİKASI

Pozitif ayrımcılık, pozitif eylem politikalarından farklı olarak; kotalar içeren, daha katı ve zorlayıcı bir uygulamadır. 1960'lı yıllarda ilk olarak ABD'de ortaya çıkmış ve Avrupa'ya da yayılmıştır. Ancak bu tarz politikaların günümüzde önemini büyük ölçüde yitirdiği düşünülmektedir. Pozitif ayrımcılık politikasına göre; kadınların istedikleri mesleklere girebilmeleri ve hak ettikleri eşitliğe kavuşabilmeleri için onların lehine birtakım ayrıcalıklar tanınması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, pozitif ayrımcılığın tanıdığı kotalarla, kadınların belirli mesleklerde ve görevlerde -özellikle yüksek nitelikli ve yönetici pozisyonlarında- daha çok çalışabilmelerine imkan sağlanmaktadır.

Pozitif ayrımcılık politikasının uygulanmaya başladığı dönemlerde, kadınların ücretlerinde ve istihdam oranlarında artışlar görüldüğü belirtilmiştir. Ancak bu politikaya yöneltilen eleştiriler, özellikle cinsiyete dayalı ücret ve istihdam farklılığının daraltılmasında yeterli olmadığı yönündedir. Çünkü 1970'lerde cinsiyete dayalı ücret farklılığındaki olumlu gelişmelerin; kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ve mesleki tabakalaşmanın azalmasıyla gerçekleştiği vurgulanmıştır. Diğer taraftan İskandinav ülkelerinde pozitif ayrımcılık politikalarının kısa dönemde kadınlar lehine olmakla birlikte, uzun dönemde aleyhine sonuçlar ortaya çıkardığı vurgulanmıştır.

¹⁶⁸ Palaz, s.274.

Çünkü kadınlara tanınan bu tür ayrıcalıklar, özel sektör tarafından doğru bulunmamış ve işverenler, kadın istihdamını azaltma yoluna gitmiştir.

Bu sebeplerden dolayı, AB’de cinsiyetler arası eşitliği gerçekleştirmek amacıyla kotalar içeren pozitif ayrımcılık yerine, daha esnek ve daha kolay uygulanabilen, pozitif eylem politikası tercihe şayan görülmüştür¹⁶⁹.

D. TOPLUMSAL CİNSİYETÇİ BAKIŞ AÇISI POLİTİKASI

Toplumsal cinsiyetçi bakış açısı, BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda (1995) kabul edilen Pekin Eylem Platformu’nda gündeme gelmiştir. Bu yaklaşımda temel amaç, stratejilerin tüm program ve politikalara yansıtılmasıdır. Bundan önce ele alınan tüm politikalar; sadece işyerinde fırsat eşitliğini gerçekleştirmeye ve cinsiyetler arası eşitliği sağlamaya yönelik olurken; toplumsal cinsiyetçi bakış açısı, her alanda cinsiyetler arası eşitliği sağlama, tüm plan ve programlara bu düşüncüyü yansıtma amacındadır. Ayrıca eşitliği sağlamak amacıyla tüm sistem ve kurumları harekete geçirmek, eşitsizlik yönünde toplumda var olan anlayışın yıkılması için önlemler almak ve uzun vadeli çözüm önerileri getirmek bu yaklaşımın en önemli unsurlarıdır. Bu politika çerçevesinde eşitliğin sağlanmasında en önemli husus; verilerdeki iyileşmeden çok ebeveyn rollerinin, geleneksel aile yapılarının ve kurumsal uygulamaların uzun vadede değiştirilmesidir. Dolayısıyla bu politika, toplumda yapısal bir değişimi öngörmekte ve eşit davranma ilkesi ve pozitif eylem politikalarıyla birlikte yürütülmek üzere tasarlanmış bir bütüncül bir nitelik taşımaktadır.

Toplumsal cinsiyetçi bakış açısının, istihdam dışındaki alanlarda da cinsiyetler arası eşitsizlikle mücadelesi, AB’nin Amsterdam Anlaşması’ndaki 13 maddesinde düzenlenmiştir. Böylelikle AB’de fırsat eşitliği sağlama hedefi kapsamlı ve öncelik bir hedef haline gelmiştir. Ayrıca 23-24 Mart 2000 tarihinde Lizbon’da toplanan AB Zirvesinde, bu bakış açısı tüm plan ve programlara dahil edilmiştir. Bu amaçla, mesleki bölücülüğün azaltılması ve iş hayatında aile yaşamının bağdaştırılmasının kolaylaştırılması da dahil olmak üzere fırsat eşitliğinin her yönüyle geliştirilmesi

¹⁶⁹ Palaz, s.275-276.

öngörülmektedir¹⁷⁰. Sonuç olarak günümüzde AB'nin cinsiyetler arası eşitliği gerçekleştirmede izlediği temel politika, toplumsal cinsiyetçi bakış açısıdır¹⁷¹.

V. AVRUPA BİRLİĞİ İŞGÜCÜ PİYASALARINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞA VE ÜCRET FARKLILIĞINA KARŞI ALINAN ÖNLEMLER

AB'de kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması, sosyal politikanın en önemli unsurlarından biridir. Bu doğrultuda demokrasi anlayışı ve uygulamaları geliştikçe onun vazgeçilmez unsurlarından biri; kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar tanınması olmaktadır. Eşitlik konusu, Birliğin ileri dönemlerde ekonomik ve sosyal başarısını arttırabilmesi için çok önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Cinsiyetler arası eşitliğin geliştirilmesi, AB'nin ilk döneminden itibaren önem verilen ve gerçekleştirilmeye çalışılan bir unsur olarak, 1957'den bu yana Roma antlaşması'nda yer almaktadır.

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun 1957 yılındaki kuruluş antlaşması sayılan ve AB'nin zeminini teşkil eden Roma Antlaşmasının 119. maddesinde; aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi prensibinin yer alması ile kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına ilişkin Topluluk Politikasının temeli atılmıştır. Bunun dışında AB Komisyonun amacı; 1970'li yıllarda itibaren hazırladıkları direktifler yoluyla toplumsal bilinci arttırma kampanyaları düzenleyerek ve bu alandaki çalışmalarını destekleyerek, konuyu sadece Birliğe üye ülkeler düzeyinde değil, bölge ülkelerinin de gündemine getirmek olmuştur. Çalışma hayatının dışındaki sosyal ve siyasal alanlarda, kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması ise AB Maastricht Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması ile en kapsamlı yasal düzenleme gerçekleştirilmiştir¹⁷².

AB'de cinsiyete dayalı ücret farklılığının devam etmesi, tüm antlaşmalar ve yönergelere rağmen AB yasalarının etkinliğinin yeterince başarılı olamadığını göstermektedir¹⁷³. Dolayısıyla sadece yasal düzenlemelerin yapılması yeterli olmamaktadır. Bu

¹⁷⁰ “Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları”, **İstanbul Ticaret Odası**, Yayın No: 2000-33, s.367.

¹⁷¹ Palaz, s.277-278.

¹⁷² *Avrupa Birliği’nde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://www.kssgm.gov.tr/uaibm.html>, 2005, (Subat 2006). (s.1,2).

¹⁷³ Daniele Meulders, Robert Plasman ve François Rycx, “Earnings inequalities: gender, race and sexual orientation”, **International Journal of Manpower**, Vol 25. No.3/4, 2004, s.245.

düzenlemelerin hayata nasıl geçirildiği önemli olmaktadır. Tam burada Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın (ATAD) çok önemli bir rolü bulunmaktadır. ATAD'ın her ne kadar bazı kararları eleştirilse de bu konuya çok önemli katkıları olduğu düşünülmektedir¹⁷⁴.

A. AB'NİN FIRSAT EŞİTLİĞİNE YÖNELİK DİREKTİFLERİ

Topluluk mevzuatı, “eşit muamele ilkelerini”; işe giriş, mesleki eğitim ve yükselme, çalışma şartları ve sosyal güvenlik konularında çıkarmıştır. Bu bakımdan AB direktifleri, her üye ülkeyi sonuçları itibariyle bağlayan ancak ulusal otoriteleri sonuca ulaştıracakları yöntem ve biçimlerin seçimi açısından serbest bırakan bir özellik taşımaktadır¹⁷⁵.

1. 75/117 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

‘Eşit İşe Eşit Ücret’ deyiminin yer aldığı Roma Anlaşmasının 119. maddesinin, oldukça dar kapsamlı olduğu düşünülerek; 75/117 sayılı direktifte bu kavram içeriği itibariyle açıklığa kavuşturularak, ‘eşit değerdeki işlerde’ ücret yönünden cinsiyete dayalı bir ayırım yapılamayacağı şeklinde değiştirilmiştir. Buna göre, ücret eşitliği ile ilgili olarak üye ülkeler kendi ulusal düzenlemelerini yapacaklardır.

Üye devletler; ücret eşitliği ilkesine ters düşen düzenlemeleri kaldırmak, sözleşmelerde bu yoldaki hükümlerin geçersizliği için tedbirler almak dışında, işçinin eşit ücret ilkesinin uygulanması için şikayette bulunması veya işçiye dava açma hakkını tanımak ve işverence işten çıkarılması karşısında işçiye koruyucu önlemler almakla da yükümlü tutulmuşlardır.

2. 76/207 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

¹⁷⁴ Tezcan, s. 174.

¹⁷⁵ *Capacity Building of Civil Society dealing with anti-discrimination*, Avrupa, http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/civil/trainman_tr.pdf, 2005, (Mayıs 2005), (s.9).

1976 yılında kabul edilen ‘Eşit Davranma Direktifi’, 119. maddedeki ücret için geçerli olan eşitlik ilkesinin tüm çalışma koşulları için geçerli olmasını sağlamıştır. 207 sayılı direktif, çalışma koşullarının yanı sıra; işe girme, meslekte ilerleme ve mesleki eğitim alma gibi hususlarda da eşitlik ilkesini benimsemiştir. Direktifin 2. maddesinde düzenlenen konularda, cinsiyet dolayısıyla ve özellikle evlilik ve aile durumuna dayalı olarak doğrudan veya dolaylı bir ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir.

3. 2002/73 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

Haziran 2000 tarihinde, 76/207 Sayılı direktife ilişkin bir değişiklik önerisi hazırlanmıştır. Burada amaç; ilgili direktifi çağdaş eşitlik anlayışını yansıtır biçimde güncelleştirmek ve kimi hükümlerin daha katı yorumlanmasını sağlamaktır¹⁷⁶. Öneriyle birlikte dolaylı ayrımcılık kavramı daha açık bir ifade kazanmakta, hamilelik sonrasında işe geri dönenlerin eski işlerine ya da eşdeğer bir başka işe dönmeleri güvence altına alınmaktadır. Bu öneri Eylül 2003 tarihinde 2002/73 Sayılı direktif olarak kabul edilmiştir.

4. 79/7 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

1978 tarihli 79 sayılı direktif sosyal güvenlik sisteminde kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla düzenlenmiştir. Direktifin 3. maddesi uyarınca hastalık, malüllük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik gibi risklere karşı getirilen koruma tedbirleri geliştirilmiştir. ‘Eşit İşlem İlkesi’, sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanında, sisteme girişte, prim yükümlülüğünde, primlerin ve yardımların hesabında eşler ve geçimi sağlayanlar dahil direk veya dolaylı cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmasını yasaklamaktadır.

5. 86/378 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

AB’nin 24.7.1986 tarihli direktifiyle, “sosyal güvenlik alanında sadece kamu sistemi içinde değil, işyerlerini de sosyal güvenlik sistemiyle kaplamak üzere kadın ve erkek

¹⁷⁶ Nilgün Tunçcan Ongan, “AB’nin Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Yayın no:4398, c.53. s.1, 2003, s.96.

eşitsizliğinin kaldırılmasını öngören düzenlemelere gidilmiştir.” Bu direktifte işverenlerin işyerleri için kurdukları sosyal güvenlik sisteminde de; hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik halleri için kanuni sistemdeki esaslara uygun şekilde kadın ve erkek eşitliğinin uygulanacağı kabul edilmiştir. Ayrıca Direktif hükümleri (m.6) ile üye olacak kişilerin ve sisteme giriş yaşının tespitinde, asgari çalışma süresi ve sisteme bağlı kalma süresinin belirlenmesinde, yardım ve ödemelerin şartlarında ve emekliye ayrılmada esas olacak yaş sınırında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasını yasaklamıştır.

6. 96/97 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

Aralık 1996 tarihinde 86/378 Sayılı Direktif, 96/97 Sayılı Direktif ile değiştirilmiştir. Ancak bu direktife, eşitlik hususunda yeni bir düzenleme getirilmemiştir. Dolayısıyla bu direktif asıl olarak, Adalet Divanı’nın yeni kararlarına uyum sağlaması amacıyla yeniden düzenlenmiştir.

7. 86/613 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

1986 yılında kabul edilen 86/613 Sayılı Direktif; tarım sektörü dahil serbest çalışan kadınlara ve erkeklere ‘eşit muamele’ ilkesinin uygulanmasıyla, serbest çalışan kadınların hamilelik ve doğum hallerinde korunmalarıyla ilgilidir. Bu sayede direktifle birlikte ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar da eşit muamele ilkesi çerçevesinde korunma hakkına sahip olmaktadır.

8. 97/80 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

1997 tarihinde kabul edilen ve cinsiyete dayalı ayrımcılık durumunda ispat yükümlülüğüne ilişkin direktifin amacı; eşit muameleden yararlanmada zorluk yaşayanların haklarını mahkeme aracılığıyla takip etmelerine olanak sağlamaktır. Bu direktifin 4. maddesine göre; hak ihlaline uğradığını düşünen kimse mahkemeye başvurduğunda ve davacı olarak ayrımcılığa uğradığına dair delilleri ortaya koyduğunda, davalı taraf eşit davranma ilkesini ihlal etmediğini kanıtlamak zorundadır.

9. 96/34 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

Haziran 1996 tarihinde kabul edilen direktif, UNICE (Avrupa İşverenler Konfederasyonu), CEEP (Kamu İştirakli İşletmeler Avrupa Merkezi) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından hazırlanmıştır. Direktifte, AB'ye üye devletlerde çalışan anne ve babaların, yeni doğan veya evlat edindikleri çocuklarına bakabilmeleri için en az 3 aylık izin haklarının bulunduğu ve bu hakkın kime verileceği hususunda herhangi bir ayırım gözetilemeyeceği belirtilmektedir.

10. 92/85 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

19 Ekim 1992 tarihinde kabul edilen bu direktif; hamile, loğusa ve emzikli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden hükümleri getirmektedir. Üye devletlerde çalışan hamilelerin doğum öncesi ve sonrası en az 14 haftalık izin hakkı bulunmaktadır. Ayrıca hamileliğin başlangıcından, doğum izninin sonuna kadar geçen sürede kadının işten çıkarılmaması güvence altına alınmaktadır.

11. 97/81 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi

AB'nin 15 Aralık 1997 tarihli 97/81 Sayılı “Yarı Zamanlı Çalışma” direktifinin amaçlar bölümünde, yarı zamanlı işçi ve işçilerin tanımına geniş yer verilmiştir. Yönergenin amacı ise, yarı zamanlı çalışmaya karşı ayrımcılığın önlenmesidir.

B. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL ŞARTI (ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARINA İLİŞKİN TOPLULUK ŞARTI)

Topluluğun kuruluşundan bu yana sosyal politika alanında geliştirilen 200'e yakın yasal düzenlemeyle bu standartların geliştirilerek, ana kuralları ‘Çalışanların Temel Sosyal Şartı’ ile belirlenen ‘Avrupa Sosyal Alanının’ oluşturulmasına çalışılmaktadır. 9 Aralık 1989'da Strasburg Zirvesi'nde İngiltere dışındaki üye ülkeler tarafından kabul edilen AB Sosyal Şartı, çalışanların sosyal haklarına ilişkin ilkeleri kapsamakta olup, yasal

açından bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Çalışanların haklarını korumaya yönelik oluşturulan 12 alan ve bu alanlarda belirlenen ilkeler şu şekilde özetlemiştir¹⁷⁷:

- İşçilerin ve serbest meslek sahiplerinin serbest dolaşım hakkı,
- İstihdam ve ücret
- İş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi
- Sosyal güvenlik hakkı
- Toplu müzakere ve örgütlenme hakkı
- Mesleki eğitim hakkı
- Kadın ve erkekler arasında muamele eşitliği
- İşçilerin bilgi edinme, danışma ve yönetime katılma hakları
- İşyerinde sağlığın ve güvenliğin korunması
- Yaşlıların korunması
- Özürlülerin korunması

Şartın 16. maddesinde; kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması, kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi öngörülmektedir. Bu doğrultuda, kadınlarla erkeklere işe alınmada, ücretlerde, çalışma koşullarında, sosyal korumada, mesleki eğitim ve terfilerde eşitlik sağlanması yönünde atılımlar atılması öngörülmektedir. Ayrıca hem kadınlar ve hem de erkekler için mesleki ve aile yükümlülüklerinin yerine getirmesini kolaylaştıracak ve bağdaştıracak önlemler alınması gerektiği belirtilmektedir.

C. MAASTRİCHT ANTLAŞMASI

7.2.1992 tarihinde imzalanan ve 1.11.1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması, topluluğun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması'na oldukça kapsamlı değişiklikler getirmiştir. Bu antlaşmanın 6. maddesi ile üye devletlere, kadın ve erkek işçiler için 'eşit işe eşit ücret' uygulanması yükümlülüğü getirilmiş; ücret kavramı ise çalışanın yaptığı iş karşılığı aldığı ayni veya nakdi, doğrudan veya dolaylı, saat hesabı veya maaş ya da herhangi bir diğer ödeme olarak tanımlanmıştır. Ayrıca antlaşmanın

¹⁷⁷ Burçin Özkan, "Topluluk Çalışanları Temel Sosyal Haklar Bildirgesi Çerçevesinde İş ve Yaşam Koşullarını İyileştirilmesi", Yüksek Lisan Tezi, Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü, 1995, s. 20-23.

ekinde yer alan Sosyal Politika Anlaşması'nda işgücü piyasasında cinsiyetler arası fırsat eşitliği ve eşit muamele ilgili mevzuatın kabulüne ilişkin ek bir usul öngörülmüştür¹⁷⁸.

D. AMSTERDAM ANTLAŞMASI

Haziran 1997 yılında imzalanan ve Mayıs 1999 itibariyle yürürlüğü giren Amsterdam Antlaşması ile kadın erkek eşitliği, Birliğin temel politikalarından biri olarak belirlenmiştir. Roma Antlaşması'nın 119. maddesi, bu antlaşmayla 141. madde olarak yenilenmiştir. Buna göre, ücret eşitliği konusunda eşit iş için eşit ücret hükmüne, 'eş değerde iş için eşit ücret' kavramı eklenmiştir. Ayrıca kadınların iş hayatında karşılaştıkları olumsuzlukları giderip, eşitliği sağlama yolunda gerçekleştirilen olumlu ayrımcılık uygulamalarının, eşit muamele ilkesine aykırı olmayacağı hükme bağlanmıştır.

Avrupa Birliği Komisyonu Amsterdam Antlaşmasının yasal temeline dayanarak 2001-2005 yıllarını içeren dönemde, Birliğin "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve Stratejisi"ni hazırlamıştır. Çerçeve Strateji belgesi, demokrasinin AB'ye üye ülkeler ve aday ülkeler için temel bir değer teşkil ettiğini ve kalkınma politikalarında kilit rolü bulunduğunu belirterek, AB'nin demokrasi anlayışının tam anlamıyla gerçekleşebilmesinin tüm vatandaşların, kadınların ve erkeklerin ekonomide, karar alma mekanizmalarında, sosyal, siyasal ve kültürel alanda eşit olarak temsil edilebilmelerine dayandığını vurgulamıştır¹⁷⁹.

E. AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL HAKLAR ŞARTI

Avrupa Parlamentosunun 2 Ekim 2000 tarihinde yapmış olduğu genel kurul toplantısında kabul edilen Kurulun hazırlamış olduğu "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Tasarısı" daha sonra Konsey tarafından 7 Aralık 2000 tarihinde törenle resmi bir bildiri olarak kabul ve ilan edilmiştir. Şartın henüz bağlayıcılığı olmamakla birlikte,

¹⁷⁸ Serap Palaz, "Kadın-Erkek Eşitliği Açısından Türkiye ve AB'nin Bir karşılaştırması", **E-Akemi Dergisi**, sayı:40, 2005, s. 4.

¹⁷⁹ *Avrupa Birliğinde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı*, TC Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, s.2.

Anayasal Antlaşmanın bir parçası olduğu ve üye ülkelerin tümünün onaylaması ile bağlayıcılık kazanacağı belirtilmiştir.

Bu Bildirge; Topluluğun ve Birliğin yetkilerini, görevlerini ve yetki ikamesi ilkesini dikkate alarak özellikle üye devletlerin ortak uluslararası yükümlülükleri ve anayasal gelenekleri, Avrupa Birliği Antlaşması, Topluluk Antlaşmaları, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi, Topluluk ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sosyal Bildirgeler ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihat hukukundan kaynaklanan hakları yeniden teyit etmektedir.

Şartta dikkati çeken, temel hak ve özgürlükler listesinin oldukça kapsamlı oluşudur. Şartın ikinci bölümünün 15. maddesinde meslek seçme ve çalışma hakkına değinilmiştir. Bu madde doğrultusunda herkes, çalışma ve serbestçe seçilmiş veya kabul edilmiş bir mesleği gerçekleştirme hakkına sahiptir. Üçüncü bölümü oluşturan eşitlik bölümünün 20. maddesinde, yasa önünde eşitlik kavramı ele alınmaktadır. Bu maddeye göre herkes yasa önünde eşittir. Ayrıca 21. maddesi, ayrımcılık yasağını kaleme almakta olup, maddenin birinci fıkrasında cinsiyet ayrımcılığının yapılması kesin olarak yasaklanmıştır. Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik konusunun hükme bağlandığı 23. maddede; erkekler ve kadınlar arasında eşitliğin istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması gerektiği belirtilmiş ve yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesinin veya benimsenmesinin eşitlik ilkesini zedelemeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca Şartın 30. maddesinde ise haksız işten çıkarmaya karşı her işçinin korunma hakkı olduğu ifade edilmiştir¹⁸⁰.

AB, Avrupa Topluluk Antlaşmasının 13. maddesinden yola çıkarak, üç kısımdan oluşan ayrımcılıkla mücadele stratejisi geliştirmiştir. Bu doğrultuda 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi; ırk ve etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesinin uygulamaya konulmasına ilişkin direktifi, 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi; istihdam ve iş konusunda eşit muamele yapılması için bir genel çerçeve oluşturulmasına ilişkin direktifi ve 2000/75/EC sayılı kararı; 13. maddedeki alanlarda ayrımcılıkla mücadele

¹⁸⁰ Işıl Birlik, “Çalışma Hayatında Terfide Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2004, s. 40-48.

etmek üzere hazırlanan 2001-2006 Topluluk Eylem Programını içermektedir. Diğer taraftan, AB Direktifleri bazı istisnalar öngörmektedir. Bunlar gerçek anlamda mesleki gereklilikler, pozitif uygulamalar, engelliler için uygun olanakların sağlanması ve yaş ayrımcılığı için öngörülen belli başlı istisnalardır. Örnek verilecek olursa; bir işverenin cinsel yönelimi nedeniyle bir işçiye ücret artışı verilmesini reddetmesi durumunda İstihdam Çerçeve Direktifini (2000/78/EC) ihmal eden bir ayrımcılığa neden olduğu söylenmektedir. Ancak işçinin ücret artışı yaş nedeniyle gerçekleşmiyorsa bu durumu ulusal hukukla düzenlemek, yasal yolla bunu haklılaştırmak 6. madde çerçevesinde kabul edilebilir olacaktır. İstihdam Çerçeve Direktifi'nin 3. maddesi ise aşağıdaki konularda koruma sağlamaktadır:

- İstihdama, kendi namına istihdama ve mesleğe erişim
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim
- İşten çıkarma ve ücretler dahil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları
- İşçi, işveren örgütleri ile profesyonel örgütlere üyelik

Bu direktifler, üye devletlerin iç hukukuna aktarılırken; ayrımcılığın önlenmesine yönelik ulusal yasaların ihmal edilmesinin yaptırıma bağlanması ve bunların uygulamasının garanti altına alınması gerekmektedir. Bu yaptırımlar, mağdurların kişisel zararlarını giderecek düzeyde ve diğerlerinin bunu tekrarlamasına imkan vermeyecek düzeyde etkili ve caydırıcı olmalıdır¹⁸¹.

Avrupa düzeyindeki merkezi sosyal taraf örgütlerinin Mart 2005'te hazırladıkları Ortak Belge'de; eşit işe eşit ücret ve eşit değerdeki işler için eşit ücreti destekleyen bir Avrupa Birliği hukuki çerçevesinin bulunduğunu belirtilmektedir. Ancak bunun yanında cinsiyete dayalı ücret farklılığının devam ettiği ve bunun nedeninin tam olarak anlaşılamadığı belirtilmektedir. Bu durumda; mevcut mevzuat hakkında bilgi verilmesi ve farklılıkların giderilmesi için nasıl yardımcı olunacağına rehberlik edilmesi, ücret farklılıklarını ortaya çıkaran nedenlerinin anlaşılması adına ulusal ve sektörel düzeyde şeffaf ve güncel istatistiklerin kullanılması, ücret sistemlerinin iş değerlendirme

¹⁸¹ *Capacity Building of Civil Society dealing with anti-discrimination*, Europa, s.10-12,16.

planlarını da kapsayacak şekilde şeffaf ve tarafsız olması, sosyal tarafların belirlediği öncelikli eylem alanlarıdır¹⁸².

F. AVRUPA KONSEYİ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER

‘Avrupa Konseyi Statüsü’ 5 Mayıs 1949’da Londra’da; Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İsveç, İtalya, Lüksemburg ve Norveç tarafından imzalanmıştır. Statü 3 Ağustos 1949’da yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Konseyi Statüsünün yürürlüğe girmesinden hemen sonra 12.12.1949 tarihinde onaylayarak konseye üye olmuştur. 1949 yılında kurulan ve hükümetler arası politik bir kuruluş olan Avrupa Konseyi’nin merkezi Fransa’da Strasbourg’da bulunmaktadır.

Avrupa Konseyi Statüsünün önsözünde, adalet ve uluslararası işbirliğine dayanan barışın güçlendirilmesinin insanlığın ve uygarlığın korunması açısından büyük bir önem taşıdığı vurgulanmakta ve bunun yanında gerçek bir demokrasinin temelini oluşturan kişi özgürlüğü, siyasal özgürlük ve hukukun üstünlüğü ilkelerinden bahsedilmekte ve bunların halkların ortak mal varlığı olduğu belirtilmektedir. Statünün, Konseyin amacını belirten 1. maddesinin ilk fıkrasında, ‘Avrupa Konseyinin amacı üyeler arasında, müşterek malları olan ülkü ve prensipleri korumak, yaymak ve siyasi, iktisadi ilerlemelerini sağlamak maksadıyla daha sıkı bir birlik meydana getirmektir’ denilmektedir. Avrupa Konseyi, çalışmaları arasında özellikle insan hakları konusuna büyük önem vermektedir.

1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

‘İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme’ veya uygulama adıyla ‘Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ Avrupa Konseyi’nin kurulmasından kısa bir süre sonra, 4 Kasım 1950’de aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 15 devlet tarafından Roma’da imzalanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer alan ‘kişisel ve siyasal hakların’ Avrupa Konseyi kapsamında etkin bir şekilde tanınması, uygulanması ve uluslararası güvenceye bağlanması amacıyla hazırlanmış ve yürürlüğe konmuştur. Ancak sözleşme, İnsan Hakları Evrensel

¹⁸² AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/csgb_ab_bulten5.pdf, 2005. (Ekim 2005), (s. 8-9).

Bildirisi’nden daha dar kapsamlı bir belge niteliğindedir. Sözleşmenin 14. maddesinde; sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmanın özellikle cins, ırk, renk, dil, din, siyasal kanaat veya herhangi bir görüş, milli veya sosyal köken, milli bir azınlığa dahil olma, servet, doğum veya diğer bir durumdan kaynaklanan herhangi bir ayırım yapılmaksızın herkese sağlanması açıkça ifade edilmiştir. Dolayısıyla sözleşmede öngörülen hak ve özgürlüklere ilişkin olarak, kişiler arasında cins, dil, din vs. dayanan bir ayırım yapmama yükümlülüğü getirilmektedir.

2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ekonomik ve sosyal haklar bakımından boşluğunu dolduran Avrupa Sosyal Şartı 18 Ekim 1961’de Torino’da imzalanarak 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sosyal Şarta 1989 yılında taraf olmuştur. Şarta göre ırk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken temellerinde ayrımcılık yapılmaksızın, sosyal haklardan yararlanma güvence altına alınmıştır. Şartın birinci bölümünde, adil çalışma koşullarına yer verilmiştir. Sosyal Şartın ikinci bölümünün 4. maddesinde ise, adil ücret kavramına değinilmiş, kadın ve erkek çalışanlara eşit değerdeki çalışmaları karşılığında eşit ücret ödenmesi hakkı tanınmıştır. Şartın 8. maddesinde de çalışan kadınların haklarına yer verilmiştir¹⁸³.

VI. AVRUPA BİRLİĞİ’NDE ÜCRET ADALETİ

İşgücü piyasalarında karşılaşılan cinsiyete dayalı ücret farklılığını ortadan kaldırmak amacıyla ücret adaletinin sağlanmasına yardımcı olan iş değerlendirmesinin temelinde yatan “eşit işe eşit ücret” ilkesi; farklı değerlerdeki işler için “farklı değerdeki işlere farklı ücret” uygulaması olarak ifade edilebilir. Bu çerçevede, işin gerektirdiği önem ve zorluklarla orantılı olarak farklı ücretlerin ödenmesi gerekmektedir. Böylece işlerin değerine göre oluşturulan ücret farklılıklarının, çalışanlar arasında adalet duygusunu oluşturması beklenmektedir. Dolayısıyla bu farklılıkların, çalışanlar arasında adalet duygusunu yaratacak düzeyde olması gerekmektedir. İşlerin değerine göre ücret ödenmesi esasına dayanan bir paylaşımın, ekonomi açısından verimlilik artışına yol açması doğal olarak beklenmektedir. Aksi takdirde, adalet duygusunun oluşmasını

¹⁸³ *Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)*, TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/391-410.pdf>, (Ocak 2006), (s.391-394).

engelleyen bir ücret seviyesi ve yapısının ortaya çıkmasının, ülke düzeyinde verimlilik düşüklüğüne yol açacağı ve ekonomiyi olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, çalışanların verimlilik düzeyiyle ilgili olmayan ırk, cinsiyet, renk, din gibi ayrımcı bir yaklaşımla ücretlerin belirlendiği bir ortamda, adaletsiz bir ücret yapısının ortaya çıktığına işaret edilmektedir. Dolayısıyla eşit işte, eşit verimlilik ile çalışanlara, verimliliğe dayanmayan niteliklerden dolayı farklı ücret ödenmesi; hem ücret yapısını bozacak ve hem de işyerinde adalet duygusunun zayıflamasına ve huzursuzluk ortamı oluşmasına sebep olacaktır.

Bugün AB ülkelerinde halen kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının belirgin şekilde devam ettiği ve farklılığı azaltmada istenilen hedeflere ulaşamadığı yaygın olarak kabul edilmektedir. Mevcut ücret farklılıkları, ulusal düzeyde ve AB genelinde kadınlar ve yasa koyucular için giderek artan bir endişe kaynağı olarak önemini korumaktadır. Bu sebeple batı ülkelerinde uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik çabalar büyük önem taşımakta ancak halen sorunun önemini devam ettirdiği görülmektedir. Buna ek olarak; eşit işi yapan erkek ve kadın çalışanlara eşit ücret ödenmesi durumunda kadınların işsiz kalacağı ve söz konusu ülkenin rekabet gücünün zayıflaması ihtimaliyle karşı karşıya kalınacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla rekabet endişesi nedeniyle, cinsiyete dayalı ayrımcılığın gelişmiş ülkelerde halen büyük bir sorun teşkil ettiği görülmektedir¹⁸⁴.

Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele ve ücret adaletinin sağlanması açısından, ülkelerin inisiyatiflerini kullanarak çıkardıkları yasaları ve yasaların ihlali durumunda ulusal mahkemelerinde eşit ücreti konu alan davaların açıldığı görülmektedir. Lüksemburg'da yasalar; vasıflı bir çalışana, eğitimle veya resmi bir diploma ile elde edilen mesleki vasıfları tamamlaması veya o meslekte en az 10 yıl çalışması karşılığında, garanti edilen asgari ücretin %20'si kadar bir ücret artışı sağlamaktadır. Diğer taraftan Hollanda'da ücret konusunda eşitsizlikle karşılaşan ve mahkemeye başvuran bir kadının mahkeme kararı, uygun ve adil bir yargılama olarak yüksek mahkemece savunulmuştur. Bu örnekte kadın, bir diploması bulunmadığı için diğer meslektaşlarına oranla daha düşük ücret aldığını belirtmiştir. Bu, adil bir iş değerlemesine dayanan bir ücret farklılığı olarak görülse de, işin öteki yüzünün farklı

¹⁸⁴ Akyıldız, s.83.

olduğu yargılama sürecinde ortaya çıkmıştır. Çalışan bu kadının daha önce iş için gerekli olan eğitim ve staj dönemini tamamladığı halde, diploma için gerekli olan sınava evli olduğu için alınmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine yargıç, mahkemeye başvuran kadının sadece cinsiyeti nedeniyle diplomayı almak için engellendiği kararına varmış ve yüksek ücret için gerekli olan diploma dolaylı ayrımcılığın bir aracı olarak görülmüştür¹⁸⁵.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığına karşı mücadele yollarını içeren çalışmalarda alınması zorunlu tedbirler, hem topluluk düzeyinde ve hem de üye ülkeler arasında sosyal politika açısından önem bir yer tutmaktadır. Bu tedbirler yasaklamayla, ‘eşit işe eşit ücret’ veya ‘eşit düzeydeki işler’ ilkesini hayata geçirilmesiyle ilişkilidir. Ayrıca bu sorun, toplu pazarlık müzakerelerinde farklı düzeylerde doğrudan veya dolaylı olarak gündeme gelmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasalarında cinsiyetler arası ücret eşitliğinin sağlanması, AB’nin Avrupa İstihdam Stratejisi içinde belirlenen öncelikler arasındadır. 2001 yılı İstihdam İlkelerinde üye ülkeler, sosyal taraflar ile ‘eşit işe eşit ücret’ ilkesinin geliştirilmesi için olumlu bir adım başlatmak, kadınlarla erkekler arasındaki gelir farklılıklarını azaltmak, kamu ve özel sektörde önemli olan cinsiyete dayalı ücret farklılığı için harekete geçmek ve uygulanan politikaların cinsiyete dayalı ücret farklılığı üzerindeki etkisini teşhis etmeyi amaçlamıştır. 2002 yılı İstihdam İlkeleri ise bu sorun üzerinde daha detaylıca durmuştur. Burada, üye ülkelerde kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığının belirgin düzeyde olması, kadınların işe başlamalarını veya o işte devamlı olarak kalmalarını engelleyen bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Kamu ve özel sektörde ücret eşitliğinin sağlanabilmesi için çok aşamalı bir strateji benimsemeleri ve ücret farklılığı ile baş edebilmek amacıyla hedeflerin belirlenmesi üye ülkelerden talep edilmiştir. Ayrıca böyle bir strateji, tabakalaşmasının ortadan kaldırılmasını, cinsiyete dayalı önyargıların giderilmesi için ücret sistemlerinin gözden geçirilmesini, denetim sistemlerinin geliştirilmesini, farkındalığın ve şeffaflığın sağlanmasını amaçlamaktadır.

ESES’in 1995 yılına ait araştırmasında, cinsiyete dayalı ücret farklılığı özellikle Hollanda ve Yunanistan’da en yüksek bulunurken; en eşitlikçi ücret yapısı Belçika, Danimarka, Lüksembourg, İsveç ve kuralcı yapıya sahip Doğu Almanya’da

¹⁸⁵ *Specific Policies and Actions For Gender Equality*, Commission of The European Communities
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.pdf, (Mart2006), (s.18).

gerçekleşmiştir. Başka bir araştırmada ise, AB’de ücret farklılığının daraltılmasında en başarılı ülkeler olarak; aralarında İsveç’in de bulunduğu Kuzey Avrupa ülkeleri gösterilmektedir. Ayrıca son yıllarda, Kuzey Avrupa ülkeleri başta olmak üzere; İngiltere ve Almanya’da, kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörleri ortadan kaldırmak için bazı önemli gelişmelerin yaşandığı belirtilmiştir¹⁸⁶. ESES’in 1995 veri analizi, kadınların erkeklere göre farklı meslek gruplarında ve daha düşük ücretli işlerde çalıştıklarını gösterirken, erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek veya daha kıdemli işleri ellerinde tuttuklarını göstermiştir. Ayrıca, Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından 2000 yılında 21.000 işçiyle birebir görüşülerek hazırlanmış olan bir raporda; kısmi süreli çalışmanın, kadınlarda erkeklere oranla daha yaygın bir çalışma şekli olduğu ortaya konulmuştur. Buradan yola çıkılarak, kısmi süreli çalışmanın çalışma süresinin az olması nedeniyle ücret kaybını beraberinde getirdiği, bunun da erkeklere oranla kadınlarda daha fazla ücret kaybına yol açtığı söylenebilir.¹⁸⁷

Diğer taraftan Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi (EUROSTAT) 2001 yılında ulusal kazançlar üzerine yaptığı çalışmada; 1990’larda cinsiyete dayalı ücret farklılığındaki gelişmeleri değerlendirmiştir. Bu çalışmada AB’ye üye ülkeler içinde kadınların ortalama ücretlerinin erkeklerin ücretlerine oranla yükseldiğini ancak bu yükselişin yeterli olmadığını belirtilmiştir. Çalışmaya göre, ücret farklılığı yedi ülkede azalmaktadır. Danimarka, Finlandiya ve İrlanda’da ise ücret farklılığı değişmemektedir. Avusturya, İsveç ve Portekiz’de ise bu farklılığın %1 oranında artmıştır. Her ne kadar genel eğilim ücret farklılığının daralmaya başladığı yönünde olsa da bu çalışma, 1995 yılında kadınların ortalama ücret seviyelerinin erkeklere oranla daha düşük olduğunu ve son yıllarda kadın ücretlerindeki yükselişin erkeklere oranla daha düşük kaldığını gözler önüne sermiştir¹⁸⁸.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığının varlığı, kadınların işgücü piyasalarına girmelerini, kariyerlerinin yükselmesini ve bu yüzden sahip oldukları beşeri sermayelerinin tam olarak kullanılmasını engelleyici bir rol oynamaktadır. Bu sebeple ücret farklılığının,

¹⁸⁶ Augusto Lopez ve Claros Saadia Zahidi, “Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap”, World Economic Forum, http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf, 2005. (Subat 2005).

¹⁸⁷ Müftüoğlu, 2005.

¹⁸⁸ *Gender pay equity in Europe*, European Industrial Relations Observatory On-Line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/01/study/tn0201101s.html>, 2002. (Nisan 2005).

şeffaf bir yaklaşımla ele alınmasının sorunu çözebileceği düşünülmektedir. AB üyesi ülkeler de, 2010 yılına kadar ücret farklılığını azaltmak amacıyla bu yaklaşımı benimsemiş ve bu yolu izleme konusunda mutabakata varmışlardır¹⁸⁹:

- Kadın işgücü arzının yükselmesiyle birlikte mesleklerde ve sektörlerde gözlenen, ücretlerin düşme eğilimi ile mücadele etmek amacıyla özel bir dikkat gösterilmelidir.
- Cinsiyete dayalı ücret farklılığının ortadan kaldırılması için gerekli politikaların planlanması, yürütülmesi ve başarısında sosyal taraflar çok önemli bir rol oynamaktadır.
- İşgücü arzının artırılmasında işteki kalite önemli bir faktördür. Bu çerçevede üye ülkelerin, kadınlar ve erkekler için esnek çalışma düzenlemelerini geliştirmeleri önemlidir.
- Kadınların işgücüne katılma oranlarını arttırmak için, yaptıkları işlerin mutlaka ücretlendirilmesi gerekmektedir. Vergi ve sosyal avantajlardan yararlanma sisteminin yeniden düzenlenmesi, engellerin ortadan kaldırılması ve kadınlara bir işe girmede, işte devamlı kalmaları ve işe geri dönmeleri için gereken teşviklerin sağlanması gerekmektedir.
- Üye ülkeler, uzun süreli ebeveyn izni ve/veya gönüllü olarak yerine getirilen aile yükümlülüklerinin yarattığı kesintiler sonrası kadınları tekrar işgücü piyasalarına çekmek amacıyla ulaşılabilir “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” uygulamalıdır. Çünkü kadınların uzun süre işten ayrı kalmalarının; istihdam oranlarında olumsuz bir etki yaratma, cinsiyete dayalı ücret farklılığını genişletme, cinsiyetçi ayrılaşmayı artırma tehlikesi bulunmaktadır¹⁹⁰.
- Hazırlanan politikaların, kadınların yüksek yöneticilik pozisyonlarına yükselmede karşılaştıkları engelleri ortadan kaldırıcı bir nitelikte olması gerekmektedir.
- Bilgiye dayalı bir toplumda, ulusal ve uluslararası düzeyde bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin her iki cinsiyette eşit sayılarda olması önemli olacaktır.

¹⁸⁹ *Challenges And Policy Orientations*, Commission of The European Communities http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0115en01.pdf, 2004. (Şubat 2006).

¹⁹⁰ *The European Employment Strategy*, Commission of The European Communities.

AB üyesi ülkeler şüphesiz, eşitliği arttırıcı gelişmeler kaydetmişlerdir. Ancak birçok stratejik alanda eşitsizliklerin devam ettiği ve bu yavaş gelişimin Avrupa'nın rekabet gücünü tehlikeye soktuğu düşünülmektedir. 2010 yılı itibariyle AB, dünyada rekabet gücü en yüksek ve bilgi temelli en dinamik ekonomiye sahip olmak amacındadır. Bu bağlamda, başarılı olabilmek için kadınların işgücüne aktif olarak katılmaları ve birçok alanda cinsiyete dayalı farklılığın azaltılması yaşamsal bir öneme sahip olmaktadır. AB üyesi ülkelerden Norveç'te, hükümet yeni çıkaracağı bir yasa ile şirketlerin yönetim kurullarında kadınların bulunması için bir kota uygulaması getirmektedir. Bu kotaya uymayan şirketleri ise kapatmaya hazırlanmaktadır. Koalisyon hükümetinin üzerinde çalıştığı yasa, yönetim kurullarında en az % 40 oranında kadın yöneticiye yer verilmesini öngörmektedir. Böylece, uygulamayı gerçekleştirmeyen şirketlerin faaliyetleri son verilerek, yaptırım sistemi devreye sokulmaktadır. Bu durumu eleştirenler, bu zorunluluğun bazı şirketleri ülke dışına çıkarabileceğine dikkat çekmektedir. Hükümet ise, iş hayatındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmanın en etkili yolunun bu olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yönetim kurullarında eşit oranda kadın ve erkeğe yer veren şirketlerin daha karlı oldukları ifade edilmektedir¹⁹¹. Bu görüş doğrultusunda kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarının, ücret adaletsizliğini ortadan kaldıracağı düşünülmektedir. Öte yandan, işverenler tarafından bu tür uygulamalara karşı yöneltilen eleştiriler; zorunluluğun, serbest piyasa koşullarına aykırı ve dayatmacı bir yaptırım olacağı yönündedir.

AB Komisyonu, üye devletleri Avrupa Konseyi yolu ile toplumun tüm alanlarında cinsiyetler arası eşitliği geliştirmek amacıyla güçlerini birleştirmeleri ve bu amaca yönelik tüm çabaları göstermeleri konusunda çağrıda bulunmaktadır. Komisyon, dikkatini belirli önceliklere vermektedir. Bunlar; istihdamın kalitesini arttırmak, çalışanlara hakkettikleri ücreti vermek, kadın istihdamının arttığı mesleklerde ücret kesintileri ile mücadele etmek için sosyal taraflardan gerçek bir taahhüt elde etmektedir. Komisyon ayrıca eşlerin ortak olarak paylaştıkları ebeveyn izin sisteminin geliştirilmesini önermektedir. Bunun asıl amacının, uzun dönemli annelik izninin kadın işgücü üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak olduğunu belirtmiştir. Bu amaçla, çoğu AB üyesi ülke 2002 yılında, iş ve ev hayatının dengelenmesi için girişimde bulunmuştur. Avusturya, Hollanda, Almanya ve Finlandiya'nın gerekli

¹⁹¹ "Norveç'te kadın yönetici olmayan şirkete kilit", **Hürriyet Gazetesi**, 14 Kasım 2005.

önlemleri aldıkları belirtilmiştir. Burada amaç, kadınların erkeklerle birlikte işgücü piyasalarına girmeleri, piyasalara geri dönmeleri ve işgücünde kalmaları için uygun koşulları sağlamaktır. Bu gelişmeler aynı zamanda; uygun çocuk bakım hizmetlerine, ev ve çocuk bakım yükümlülüklerinin eşit paylaşımına, erkeklerin babalık iznini kullanmaları için cesaretlendirilmelerine, kadınlar ve erkekler için esnek çalışma düzenlemelerini gerçekleştirme imkanı vermektedir¹⁹². Bu yüzden üye ülkelerin, kadın ve erkeklerin işlerine devam edebilmelerini sağlayabilmek amacıyla çocuk bakım hizmetlerini geliştirmeleri ve erkeklerin de kadınların üzerindeki aile sorumluluklarının bir kısmını yüklenmeleri için cesaretlendirmeleri gerekmektedir¹⁹³.

Diğer taraftan cinsiyete dayalı ücret farklılığının, sadece kadınların işgücüne katılma oranlarının artırılması ile azalmayacağını düşünenler bulunmaktadır. Bu farklılıkları, işgücü piyasasının yapısal eşitsizlikleri ile ilişkilendirmektedirler¹⁹⁴. Örneğin İngiltere, Avrupa'da en yüksek kadın işgücü istihdam hacmine sahip olsa da, tam zamanlı ve kısmi süreli işlerde çalışan kadın ve erkek işgücünün kazançları arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar erkeklere oranla daha fazla kısmi süreli işlere yöneldikleri için, İngiliz Sanayi Konfederasyonu CBI (Confederation of British Industry) İngiltere'deki zorlayıcı eşit ücret denetimi yerine, çalışan annelere yardım edilmesinin ve daha fazla kız çocuğunun matematik ve fen bilimleri alanında eğitim görmesinin teşvik edilmesinin ve bu yolla daha yüksek ücretli işlerde kariyer yapmalarını sağlamanın; ücret farklılığının azaltılmasında daha etkili olduğunu vurgulamıştır. Ticaret ve sanayi komitelerinin mesleki tabakalaşmayla ilgili bir raporunda, işveren gruplarının düşüncelerine göre eşit ücret denetimlerinin, ücret farklılığını ortadan kaldırmada bir rolü bulunduğu belirtilmiştir. Ancak bu rol, her problemi çözen sihirli bir formül değildir. CBI'nın genel müdür yardımcısı John Cridland'a göre, ev ile iş sorumlulukları arasında denge kurmaya çalışan kadınlara, daha iyi bir çocuk bakım hizmetinin sağlanması veya daha esnek çalışma saatlerinin sunulması gibi daha fazla imkanlar verilmelidir. Kuzey Avrupa ülkeleri ise, daha iyi bir çocuk bakımının, eşit istihdam imkanlarına ulaşmada en önemli faktör olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kadınların, kariyer imkanlarının genişletilmesi ve onların yüksek

¹⁹² *Report on equal opportunities Policies and Specific Actions For Gender Equality*, 2002, Avrupa, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10933a.htm>, 2003. (Nisan 2005).

¹⁹³ *Report on equality between men and women*, Avrupa <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10934.htm>, 2004. (Mart 2005).

¹⁹⁴ *The European Employment Strategy*, Commission of The European Communities.

ücretli işlere ulaşmalarının sağlanması gerektiği düşünülmektedir. CBI'nın, kadınlara istihdamda eşit fırsatlar sağlanması yönündeki önerileri şu konular üzerinde yoğunlaşmaktadır¹⁹⁵:

- Kız çocuklarının fen bilimleri ve matematik gibi alanlarda eğitim almalarını teşvik ederek yüksek ücretli ve nitelikli sektörlerde kariyer yapabilmelerini sağlamak,
- Kız çocuklarına mühendislik gibi alanlarda çıraklık programlarına katılmalarını teşvik etmek,
- Belirli bir zamandan sonra işgücü piyasalarına geri dönen kadınlar için yaşam boyu eğitimi teşvik etmek,
- Kariyer gelişiminde, kendine yararlı olacak kişilerle ilişkiyi sürdürmek ve astın üstü ile ilişkilerini korumak,
- Kadın girişimcilerin kendi işlerini kurmalarında yardımcı olmak,
- Kadınların sektörler içinde işe alınmaları için yenilikçi birtakım yollar bulmak.

İngiltere'deki Yeşiller Grubu ise, kadın girişimcileri harekete geçirmek için işle ilgili eğitim programları ve vergi teşvikleri ile birlikte, devlet garantili fonlar tarafından ciro edilen özel yatırım kolaylıkları talep etmektedirler. Bu noktada AB fonlarının amacı, küçük ve orta büyüklükteki girişimcilere yardımcı olmada ve onları desteklemede daha aktif bir rol üstlenmektir¹⁹⁶. İngiltere'de cinsiyete dayalı ücret farklılığı için geliştirilen birkaç politikayı şu şekilde sıralanabilir¹⁹⁷:

- Evrensel bir çocuk bakımının sağlanması
- İşe geri dönen kadınlara, eğitim imkanının sunulması
- İşyerinde esnekliğin geliştirilmesi
- Cinsiyet ayrımcılığına karşı politikaların geliştirilmesi.

¹⁹⁵ *Teaching girls science will close gender pay gap*, <http://www.personneltoday.com/Articles/2005/04/08/29141/Teaching+girls+science+will+close+gender+pay+gap.html>, (Nisan 2005).

¹⁹⁶ *Women belong in business*, The Greens European Free Alliance, <http://www.greens-efa.org/en/documents/detail.php?id=14>. (Haziran 2005).

¹⁹⁷ *Modelling gender pay gaps*, Equal Opportunities Commission.

Norveç Hükümeti'nin ise, mesleki tabakalaşmayı ve cinsiyete dayalı ücret farklılığını gidermek adına belirlediği başlıca stratejiler şunlardır¹⁹⁸:

- Eşit ücret tartışmalarının çözümünde etkinliği sağlamak amacıyla, “Eşit Ücret Hareketinde” düzeltmelerin yapılması ve kanun değişikliğinin planlanması,
- İşlerin değerini ölçmek amacıyla gerekli araçların geliştirilmesi,
- Kadınların daha ileri bir eğitim ve daha aktif bir iş yaşamını talep etmeleri için cesaretlendirilmesi,
- Mesleki tabakalaşmayı ortadan kaldıracak geleneksel olmayan kariyer imkanlarının geliştirilmesi için plan yapılması,
- Toplu pazarlık sistemi ile kadın ağırlıklı işkollarının durumlarının iyileştirilmesi,
- Eşit ücret kampanyalarının başlatılması.

Cinsiyete dayalı ücret farklılığının ortadan kaldırılması için harcanan çaba ve alınan önlemler bakımından İngiltere ve Norveç bazı konularda farklılık göstermektedir. İngiltere, ağırlıklı olarak kadınların çalışma hayatında daha fazla eğitim ve esnek çalışma politikaları ile desteklenmelerini gerekli görürken; Norveç, kadınların aktif olarak bu mücadele içine daha çok kadının dahil edilmesi gerektiğini ve daha fazla kadının işgücü piyasasında yüksek vasıflı işlerde görev alabilmeleri için yaptırımlar uygulamasını gerekli görmektedir. Bu doğrultuda Kuzey Avrupa (İskandinav) ülkeleri, gelişmiş sosyal politikaları sebebiyle genel olarak eşitliğin en yüksek olduğu ülkeler olarak anılmakta ve dolayısıyla kadın erkek eşitliğine verdikleri önem kayda değer görülmektedir. Özellikle İsveç, Batı’da cinsiyetler arası eşitliği yasal düzenlemelerle geliştirmede öncülük etmektedir. 12 yaşına gelinceye kadar çocuklar için okul sonrası ve tatil zamanlarında kolaylık sağlamak amacıyla bakım merkezleri kurulmuştur¹⁹⁹.

Bu açıdan başka ülkelerle karşılaştırıldığında kadın haklarını geliştirmede İsveç’in daha ileri bir noktada olduğu söylenebilir. İsveç, erkeklere “mecburi” doğum izni vermede nadir ülkelerden biri olduğu düşünülmektedir. Buna rağmen bunun yeterli olmadığını, İsveçli kadının erkekle her alanda eşit düzeyde olması gerektiğini düşünenler bulunmaktadır. En büyük sorun ise kadın-erkek ücretlerindeki farklılıklardır. İsveç’te

¹⁹⁸ UNECE, “Work & The Economy - Norway: strategies to eliminate occupational segregation and unequal pay”, <http://www.unece.org/stats/gender/web/genpols/keyinds/work/norway2.htm> 2004.

¹⁹⁹ Giddens, s.324.

kadınların maaşı erkeklerin maaşına göre %18 daha düşüktür. Ayrıca büyük şirketlerin yönetiminde ve yerel yönetimlerde çalışan kadınların sayıları fazla değildir²⁰⁰. Helena Melkas ve Richard Anker'in Norveç, İsveç ve Finlandiya ile ilgili yaptıkları ampirik çalışmanın sonucu oldukça şaşırtıcıdır. Çalışmaya göre, bu ülkelerde cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşma özellikle -yatay tabakalaşma- (mesleklerin dağılımı) oranı yüksek bulunmuştur²⁰¹.

Günümüzde kadınlar, eğitim ve öğretim imkanlarından daha fazla yararlanarak, kariyerlerini yükseltirken; geleneksel bakış açısının, halen kadınların eğitim ve kariyer tercihlerinde etkili olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kariyerini ön planda tutan kadınların ise, giderek geleneksel olmayan işlere kaydığı gözlenmektedir. Dolayısıyla toplum içinde sosyal değerler değişmeye başlamıştır. Durumun, kadın işgücü açısından olumlu olduğu düşünülse de; bu yöndeki adımların, giderek aile bağlarının zayıflaması ve koparılması, çocuk sayılarının azalması uğruna gerçekleştiğini görülmektedir. Çalışmanın bir bedeli olarak ailenin önemini yitirmesi, toplumun temelini oluşturan aile kurumunun varlığını sarsacak bir tehlikeye yol açarak, madalyonun diğer yüzü olarak karşımıza çıkmaktadır.

²⁰⁰ “İsveç Feminist İnisiyatifinin Sözcüsü bir Türk”, **Hürriyet Gazetesi**, 2005.

²⁰¹ Helena Melkas ve Richard Anker, “Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Market”, <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/textww.htm>. (Mayıs 2005).

III. BÖLÜM

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKLILIĞI VE AB'YE UYUMU

I. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU

Türkiye’de işgücü piyasalarının yaşadığı en önemli sosyo-ekonomik sorun, işsizliktir. Nüfus artış hızının yüksek olmasına rağmen, istihdam artışı düşük seviyelerde kalmaktadır. Bir diğer ifadeyle ülkemiz işgücü piyasaları istihdam sağlamada, nüfus artış hızının gerisinde kalmaktadır²⁰². 2005 yılı itibariyle Türkiye'deki işsizlik oranı %9.1 olmaktadır. Erkekler arasında işsizlik oranı %9.0 iken; kadınlarda bu oran %9.1 olarak gerçekleşmektedir²⁰³. Ayrıca yapılan araştırmalarda, Türkiye’deki işsizliğin iki önemli özelliğine dikkat çekilmektedir. Bu özellikler; kadınlarda işsizlik oranının, erkeklerde görülen işsizlik oranının (kent) 1,5 katı olması ve lise mezunları ile meslek lisesi mezunları arasında işsizlik oranının ortalamasının bir hayli üzerinde olmasıdır. Bu durumu ise, işlerin niteliği ve işgücünün vasıfları ile açıklamak mümkündür²⁰⁴. Tam bu noktada işgücüne katılma oranlarının, özellikle kadın işgücünde eğitim düzeyiyle paralel bir ilişkisi olduğunu belirtmek gerekmektedir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılma oranları da artmaktadır. (Tablo 6)

Diğer taraftan çalışmak için bir süre iş arayıp bulamayan kadınlar ise, iş aramanın yaralı olmadığını düşünüp bu arayışlarından vazgeçmektedirler. Böylece aile sorumluluğu dışında herhangi bir alanda çalışmayan kadınlar, ev kadınlığına devam etmektedir. Bir süre sonra işgücü piyasasına girmek istediklerinde ise eğitim düzeyleri nispeten düşük olan bu kadınlar, ya hiç iş bulamamakta veya düşük vasıflı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır²⁰⁵.

²⁰² “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, TÜSİAD, İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, Yayın no: TÜSİAD-T/2002/12-354, 2002, s.98.

²⁰³ TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Anketi Eğitim durumuna göre işgücü durumu”, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=452, (Temmuz 2005).

²⁰⁴ Seyfettin Gürsel, “Yüksek İşgücü Maliyetleri İşsizliği Artırıcı Etki Yaparken, Kayıt Dışılığı da Destekliyor”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1201&id=67, 2005. (Nisan 2005).

²⁰⁵ Serap Döner, “Kadının Aile ve Çalışma yaşamındaki Konumu ve İçinde Bulunduğu Görev İkilemi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 1999, s. 93.

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu
Temmuz 2005 (Bin Kişi, 15+ yaş)

EĞİTİM DURUMU	İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	İŞSİZLİK ORANI (%)
Toplam	50.3	9.1
Okur-yazar olmayanlar	24.8	3.6
Lise altı eğitilmişler	50.2	8.1
Lise ve dengi meslek	56.9	12.6
Yüksekokul ve fakülte	77.7	10.8
Erkek	74.0	9.0
Okur-yazar olmayanlar	47.0	8.2
Lise altı eğitilmişler	74.5	8.8
Lise ve dengi meslek	73.8	10.3
Yüksekokul ve fakülte	83.2	8.3
Kadın	26.9	9.1
Okur-yazar olmayanlar	20.4	1.4
Lise altı eğitilmişler	24.6	6.1
Lise ve dengi meslek	30.3	21.5
Yüksekokul ve fakülte	68.9	15.5

A. İŞGÜCÜNÜN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Türkiye'nin temel sorunu çok geniş bir genç nüfusuna sahip olmasına rağmen, yeterince istihdam olanaklarının sağlanamamasıdır. DİE'nin 2005 yılı verilerine göre 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus yaklaşık 51 milyondur. Bu nüfusun, 23 milyonu istihdam edilirken; yaklaşık 2.5 milyonu da işsizleri oluşturmaktadır. Ayrıca 2005 verilerine göre çalışma çağındaki nüfus %46,7 olup, her yıl ortalama 800 bin kişi işgücüne dahil olmaktadır. Ancak Türkiye nüfusunun neredeyse 3/4'nü oluşturan 15 yaş ve daha yukarisındaki nüfusun (çalışabilir yaştaki nüfus) yarıya yakını işgücüne dahil edilememektedir. Bu oranın büyük bir kısmı ise, ev kadınlarından oluşmaktadır. Toplam nüfus içinde erkeklerin işgücüne katılma oranı %73 iken, kadınlarda bu oran %27'e düşmektedir. Temmuz 2005 verilerine göre, 15-24 yaş grubu arasındaki genç nüfusta istihdam oranı erkeklerde %46.7, kadınlarda %21.9 olarak gerçekleşirken; işsizlik oranı erkeklerde

%17.3 olurken, kadınlarda ise, %18'e yükselmektedir. 15-24 yaş arasındaki toplam nüfusun istihdam oranı %34, işsizlik oranı ise % 17.6 olarak gerçekleşmektedir.(Tablo7)

Tablo 7: İşgücünün Yaş Gruplarına Göre Durumu, Temmuz 2005

	TOPLAM	ERKEK	KADIN
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	50.833	25.211	25.622
İşgücü (000)	25.544	18.654	6.890
İstihdam (000)	23.227	16.966	6.261
İşsiz (000)	2.317	1.688	629
İşgücüne katılma oranı (%)	50.3	74	26.9
İstihdam oranı (%)	45.7	67.3	24.4
İşsizlik oranı (%)	9.1	9.0	9.1
Genç Nüfusta (15-24) İşgücüne katılma oranı (%)	41.3	26.7	56.5
Genç Nüfusta İstihdam oranı (%)	34	21.9	46.7
Genç Nüfusta İşsizlik oranı (%)	17.6	17.3	18.0

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

AB ile Türkiye kıyaslandığında; AB ülkelerinde 0-14 yaş grubunda bulunan nüfusun toplam nüfusa oranı %15-20 arasında iken, bu oran ülkemizde %30'dur. AB üyesi ülkelerde 15-44 yaş grubunun genel nüfusa oranı %39-46 arasında değişirken, ülkemizde bu oran %50'dir. Avrupa Birliği ülkelerinde 45-64 yaş arasındaki nüfusun genel nüfusa oranı %23-24 civarında iken, bu oran ülkemizde %14'dür. Bu verilerden, AB'nin giderek yaşlanmakta olan bir nüfusa sahip olduğu, Türkiye'de ise halen potansiyel bir genç nüfusun bulunduğu anlaşılmaktadır²⁰⁶.

²⁰⁶ TMMOB, "Avrupalı Gazetecilere Konferans Verdi", <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=997>, (Kasım 2005).

B. İŞGÜCÜNÜN MESLEKİ VE SEKTÖREL DAĞILIMI

Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla tarımsal sektörün istihdam payı, erkeklerde 2 kat, kadınlar da ise 3-4 kat daha fazladır. Sanayi sektörünün istihdam payı ise diğer ülkelere göre hem erkeklerde ve hem de kadınlarda düşük olmaktadır. Benzer durumu hizmetler sektörü için de söylemek mümkündür. Hizmetler sektöründeki istihdam özellikle de kadın oranları bakımından düşük olmaktadır²⁰⁷.

İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında; 2005 yılı Temmuz ayı itibariyle tarım sektörünün payı %33.1 iken; AB'de tarımın istihdamdaki payının ortalama olarak %3 olması, halen bir tarım ülkesi olduğumuzu kanıtlar niteliktedir. Tarım sektöründe işgücünün verimliliği düşük olduğu için işgücü piyasasının etkinliği de sınırlanmış olmaktadır. Sanayinin, istihdam içindeki payı %18.5 iken; hizmetlerin payı %42.7, inşaatın payı ise %5.7 olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yılın aynı döneme ait sonuçlarına göre tarım, sanayi ve inşaatın sektörel payı yükselirken, hizmet sektörünün payında az da olsa düşüş yaşanmıştır. Yine 2005 yılının Temmuz ayı itibariyle erkek işgücünde tarım sektörünün ağırlığı %23.6 olurken, sanayinin %20.5, inşaatın %7.6 ve hizmetlerin payı %48.4 olmuştur. Kadınların işgücündeki sektörel dağılım ise; tarımda %56.6, sanayide %13, inşaatla %0.4, hizmetlerde %30 oranında gerçekleşmiştir²⁰⁸.

Tablo 8: Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler(%)

EKONOMİK FAALİYETLER	TOPLAM	ERKEK	KADIN
Tarım	33.1	23.6	56.6
Sanayi	18.5	20.5	13.0
İnşaat	5.7	7.6	0.4
Hizmetler	42.7	48.4	30.0

Son yıllarda tarımın genel olarak istihdamdaki payı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörünün istihdamdaki payı artmakta, bu da en çok kadın işgücü oranlarında değişime neden olmaktadır. Ancak hizmetler sektöründe kadınların istihdamı artmış olsa da,

²⁰⁷ İstanbul Ticaret Odası, s.214.

²⁰⁸ TÜİK, "Hanehalkı İşgücü Anketi", <http://www.tuik.gov.tr>, (Temmuz 2005).

kadın işgücü halen ağırlıklı olarak geleneksel anlamda tarım sektöründe yer almaktadır. Sanayinin payında gözlenen artış, imalat sanayinin payında gözlenen artıştan; hizmetler sektörünün payındaki artış ise toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar ile sosyal ve kişisel hizmet alanlarında ortaya çıkan artıştan kaynaklandığı bilinmektedir²⁰⁹. Buna dayanarak, işgücünün sektörel dağılımının, Türkiye'nin gelişme seviyesini ve istihdamın yapısını açık bir biçimde ortaya koyduğu söylenebilir.

Sanayi sektörü için kadınlar her zaman “marjinal” bir işgücü olarak görülmüştür. Kadınların en çok çalıştıkları alt sektör olan imalat sanayi, tüketim malları üreten bir sektör olarak gelişmiştir. Burada emek yoğun bir üretim türü yaşanmakta ve kadın işgücü ucuz ve sorunsuz bir işgücü olarak talep görmektedir. İş statüsü bakımında da imalat sanayinde kadınların yönetsel düzeylerde değil alt kademelerde yer aldıkları görülmektedir. Kısaca sanayide kadın işgücü, ücretlerin düşük olduğu tekstil ve gıda alanında yoğunlaşmaktadır.

Hizmetler sektörü ise, bu alanlardaki işlerin genişlemesiyle ve bu alanların kadınlara uygun olarak değerlendirilmesiyle, kadınların tarımdan sonra en çok istihdam edildikleri sektör olma özelliği taşımaktadır. Hizmetler sektörü, kadınların almış oldukları eğitimleri bu alanda uygulayabilmesi, daha rahat çalışma imkanları sunması ve sanayi sektörüne göre daha iyi iş olanakları sağlaması açısından kadınlar tarafından çok fazla tercih edilen bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu sektör, Türkiye’de daha çok belirli bir eğitim düzeyindeki kadınların tercih ettiği sektör olmaktadır. Hizmetler sektörünün içine giren birkaç meslek grubu; ilmi ve teknik elemanlar ve bunlarla ilgili meslek üyeleri, idari personel ve benzeri çalışanlar, ticaret ve satış personeliği olarak sıralanabilir. Ancak bu mesleklerde görev alan kadın genellikle düşük statülü, alt kademelerde yoğunlaştıkları görülmektedir²¹⁰.

Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen kadınların mesleki dağılımına bakıldığında; 1970-1990 yılları arasında kadınların esas olarak uğraştıkları mesleklerin, tarım ve tarımla ilgili meslekler olduğu görülmektedir. Günümüzde ise bu mesleklerde çalışan kadınların oranı giderek azalmaktadır. Tarımla ilgili mesleklere, erkeklerin katılımının

²⁰⁹ Hacer Ansal, ve diğerleri, **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000, s.32-33.

²¹⁰ Döner, s.71,73-75,77.

ise zaman içinde düştüğü söyleyebilir. Buna karşın tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanların oranı artmıřtır²¹¹. Meslek grupları arasında erkek işgücü en çok; tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri alanında çalışmaktadır. Bu sırayı daha sonra sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar takip etmektedir. En dikkat çekici nokta ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ile üst düzey yönetici ve müdür statüsünde çalışanlar arasında erkek işgücü sayısı bakımından neredeyse bir fark bulunmamasıdır. Erkek işğünün sayıca en az bulunduğu meslek grubunu ise, büro ve müşteri hizmetleridir. 2004 yılı itibariyle erkek işgücü arasında profesyonel meslek mensubu olan erkeklerin oranı yaklaşık % 5.5'tir. İstidam edilen toplam kadın işgücünde ise, en yüksek paya sahip meslek grubu; tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleridir. Bu sırayı, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar takip etmektedir. 2004 yılı itibariyle kadın işgücü içinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların oranı, %14 civarındadır. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar ile hizmet ve satış elemanı olarak çalışan kadınların oranı çok yakın olup sırasıyla % 7 ve % 6 dolaylarındadır. Buna karşın üst düzey yönetici veya müdür olarak çalışan kadın işgücü oranı sadece %2'dir²¹². (Tablo 9)

Veriler ışığında kadın işgücünün daha çok nitelik gerektirmeyen, daha düşük vasıflı işlerde ve meleklerde yoğunlaştığını görmekteyiz. Ayrıca erkek işgücüne kıyasla kadınlar daha çok belirli mesleklerde yoğunlaşmakta ve sadece belirli mesleklere talep göstermektedirler. Dolayısıyla bir meslekte gereğinden fazla kadın işgücü arzının olması, kadınların kazandıkları ücretleri aşağıya doğru çekmektedir. Buna karşın erkek işgücü her alanındaki meslek gruplarında yer almakta sadece bir meslekte aşırı yığılma söz konusu olmamaktadır. Ayrıca erkeklerin yaptıkları işler genellikle yüksek nitelik gerektiren ya da kadınlara oranla daha vasıflı ve yüksek ücretli işler olmaktadır. Bu yüzden de ücretleri daha yüksek olmaktadır.

²¹¹ İstanbul Ticaret Odası, s. 217.

²¹² TÜİK, "Meslek gruplarına göre istihdam edilenler", http://www.die.gov.tr/yillik/10_calisma.pdf, 2005. (Temmuz 2005).

Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenler (Bin Kişi)

MESLEK GRUBU	ERKEK	KADIN
TOPLAM	16.023	5768
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	1737	122
Profesyonel meslek mensupları	892	425
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	755	309
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	695	420
Hizmet ve satış elemanları	1842	353
Nitelikli tarım, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	3676	2774
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	2661	350
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	1918	188
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1847	827

Türkiye’de kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşma eğilimi, yasal düzenleme sonucunda ortaya çıkan bir durum olmamakla birlikte, genellikle kadınların kişisel tercihlerinden kaynaklanmaktadır. Anne ve eş olarak sorumluluk üstlenmek kadınların birinci tercihleri, bunun yanında aile sorumluluklarını bir arada yürütebileceği, en az yıpranacakları bir işte çalışmak da ikinci tercihleri olmaktadır²¹³.

C. İŞGÜCÜNÜN İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

Türkiye işgücü piyasasındaki istihdam şekillerine bakıldığında belirgin şekilde “ücretsiz istihdam” dikkat çekmektedir. Dolayısıyla ücretsiz istihdam önemli bir statü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışanlar, toplam istihdamdan önemli bir pay almaktadır. Ücretlilerin ise, 1988-1998 yılları arasında toplam istihdam içindeki payının az da olsa arttığı gözlenmiştir. Bu dönemde erkek çalışanlar arasında ücretli işçilerin payı artmadığı için yaşanan bu yükseliş, ücretli kadın işçilerin paylarındaki artıştan kaynaklanmıştır²¹⁴.

²¹³ Döner, s.95.

²¹⁴ Ansal ve diğerleri, s.34.

Toplam istihdam içinde Temmuz 2005 yılı itibariyle ücretlilerin payı % 44.2, yevmiyelilerin payı % 8, işverenlerin payı % 5, kendi hesabına çalışanların payı % 24.5, ücretsiz aile işçisinin payı ise % 18.3'tür. Yıllara göre bir karşılaştırma yapıldığında ise; 1998 yılında toplam işgücü içinde % 34.8 olan ücretlilerin payının, 2005 yılında belirgin bir şekilde arttığı dikkat çekmektedir. Yevmiyelilerin ve kendi hesabına çalışanların payında bir değişiklik olmamış, işverenlerin payı ise çok az bir düşüş göstermiştir. Kadın işgücünün istihdamdaki durumuna bakıldığında ise; 1998 yılına göre 2005 yılında yevmiyeli, ücretli ve kendi hesabına çalışanların payında yükselme yaşandığı gözlenmektedir. İşverenlerin payında bir değişiklik olmamış ancak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışanların oranında büyük bir düşüş görülmüştür²¹⁵. Özellikle ücretliler içinde kadın işgücünün payı giderek artmaktadır. Kadın işgücü içinde işveren payının az olması ise, kadın girişimciliğinin ülkemizde ne derece düşük olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan AB ülkelerinde ücretli olarak çalışanların toplam istihdam içerisindeki oranı %70'in üzerinde iken, ücretsiz aile işçilerinin oranı birçok AB ülkesinde %2'nin altında olmaktadır²¹⁶.

Tablo 10: İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu (Bin Kişi)

İŞTEKİ DURUM	TOPLAM	ERKEK	KADIN
TOPLAM	23.227	16.965	6.261
Ücretli	10.264	8.158	2.106
Yevmiyeli	1.856	1.465	392
İşveren	1.157	1.111	46
Kendi Hesabına	5.690	4.833	857
Ücretsiz Aile İşçisi	4.259	1.399	2860

Bir işgücü piyasasında kendi hesabına çalışanların oranının yüksek olmasının, tarım sektöründe bağımsız çalışmayı ve kentsel kesimde kayıt-dışı sektörü işaret ettiği belirtilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların ve aile işletmelerinin varlığının ise, o ülkedeki tarım sektörünün genişliğine dikkat çektiği ifade

²¹⁵ TÜİK, "Hanehalkı İşgücü Anketi İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler", http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/T03_251005.XLS, (Temmuz 200).

²¹⁶ TMMOB, age.

edilmektedir. Türkiye’de zamanla toplam işgücü içinde bağımsız ve ücretsiz aile işçilerinin payı azalmakta, ücretli ve yevmiyelerin oranı artmaktadır. Ancak yine de, Batı ülkelerinde ücretli ve maaşlı çalışanların toplam istihdam içindeki payının %70 ve ücretsiz aile yardımcıların istihdam oranının ise yaklaşık %3 olduğu düşünüldüğünde; Türkiye’de ücretlilerin toplam istihdam içindeki payının halen çok düşük seviyelerde kaldığı, ücretsiz aile işçilerinin payının ise yüksek olduğu görülmektedir²¹⁷.

D. İŞGÜCÜNÜN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

Türkiye’de eğitim durumuna göre işgücünün durumuyla ilgili gün geçtikçe iyileşme yönünde adımlar atılsa da, istenilen seviyelere henüz ulaşamamıştır. Eğitim seviyeleri ile işgücüne katılma oranları arasındaki ilişki kadın-erkek işgücüne göre değişebilmektedir. 2005 yılı Temmuz ayı itibariyle, lise altı eğitimliler arasında erkeklerde işgücüne katılma oranı %74.5, kadınlarda %24.6 olarak gerçekleşmiştir. Lise ve dengi eğitimliler arasında ise, erkeklerin işgücüne katılım oranı %73.8 iken, kadınlarda bu oran geçmiş dönemlere göre bir yükseliş göstererek %30.3 olmuştur. Diğer taraftan eğitim seviyeleri yükseldikçe özellikle kadınlarda işgücüne katılma oranında belirgin farklılıklar gözlenmiştir. Yüksekokul ve fakülte mezunları arasında erkeklerin işgücüne katılım oranı %83.2 olarak gerçekleşmişken, kadınlarda bu oran %68.9 gibi yüksek bir orana yükselmiştir. Ayrıca okur yazar olmayan erkeklerin işgücüne katılma oranı %47, aynı şekilde okur yazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı ise %20.4 olmuştur²¹⁸. (Tablo 11)

Bu veriler ışığında, eğitim seviyesinin okur-yazar olan erkeklerin işgücüne katılma oranlarında çok fazla değişiklik yapmadığı ancak yüksekokul ve fakülte mezunu kadınların işgücüne katılma oranlarında yükselme yönünde büyük bir etki yaptığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranları da artış göstermektedir. Örneğin üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranı %70 civarındayken; bu oran lise altı eğitimlilerde %25 dolayında olmaktadır. Dolayısıyla eğitimin, kadınların istihdamı bakımından önemli bir faktör olduğu reddedilemez bir gerçektir. Bu sebepten dolayı, kadınların eğitim kurumlarından

²¹⁷ İstanbul Ticaret Odası, s. 220.

²¹⁸ TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Anketi Temmuz 2005 Sonuçları”, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=452, 2005.

erkeklerle eşit düzeyde faydalanabilmesi son derece önemlidir. Bu şekilde kadınların, ekonomiye verimlilik katarak toplumsal konumlarını değiştirebilecekleri düşünülmektedir. Özellikle Dünya Bankası, ekonomik gelişmenin daha hızlı olabilmesi adına kadınlar için çalışma hayatında istihdam olanaklarının hayata geçirilmesini ve eğitimle sağlanan bu olanakların en uygun biçimde kadınlara sunulmasını önermektedir²¹⁹.

Tablo 11: Eğitim Düzeyine Göre İşgücünün Durumu (%)

	İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	İŞSİZLİK ORANI (%)
Toplam	50.3	9.1
Okur-yazar olmayanlar	24.8	3.6
Lise altı eğitilmişler	50.2	8.1
Lise ve dengi meslek	56.9	12.6
Yüksekokul ve fakülte	77.7	10.8
Erkek	74	9.0
Okur-yazar olmayanlar	47	8.2
Lise altı eğitilmişler	74.5	8.8
Lise ve dengi meslek	73.8	10.3
Yüksekokul ve fakülte	83.2	8.3
Kadın	26.9	9.1
Okur-yazar olmayanlar	20.4	1.4
Lise altı eğitilmişler	24.6	6.1
Lise ve dengi meslek	30.3	21.5
Yüksekokul ve fakülte	68.9	15.5

Ülkeler arasında eğitim yatırımlarına baktığımızda, Türkiye'nin eğitime gereken önemi vermediğini görmekteyiz. Öyle ki Milli Eğitim Bakanlığı'nın bütçesinin toplam devlet bütçesi içindeki payı 1995-2003 döneminde % 7.66 olmuştur. Bir ilerleme olarak 2005 yılı Kasım ayı itibarıyla bütçeden eğitime ayrılan pay % 10.45'tir. Avrupa'nın küçük ve göreceli olarak düşük gelirli ülkeleri arasında milli gelirine göre eğitime en az para harcayan ülkelerden biri olarak biliniyoruz. Örneğin gelişen piyasalar içinde Çekler ve

²¹⁹ Usal, s.40.

Macarlar mili gelirlerinin %5'ni eğitime yatırırken, Türkler sadece mili gelirin % 3.56'sını eğitime harcamaktadır²²⁰.

Diğer taraftan, Türkiye işgücü piyasası içinde istihdam edilenlerin büyük bir bölümü, ekonomik nedenlerle haftada 40 saatten daha az çalışmaktadır. Ancak bu kişiler, mevcut işinde veya ikinci bir işte daha fazla çalışmaya müsait olan, sahip olduğu işte gelirin azlığı veya kendi mesleğinde istihdam edilmemesi gibi nedenlerle işini değiştirmek isteyen veya yeni iş arayanların oluşturduğu eksik istihdamdakilerdir. Eksik istihdamda çalışanlar, işsizlerle birlikte atıl işgücünü oluşturmakta ve bunların toplam işgücüne oranı, gerçek işsizlik oranını yansıtan gösterge olmaktadır. 2005 yılının Temmuz ayı itibariyle genç yaştaki (15-24 yaş) nüfus içinde erkeklerin eksik istihdam oranı %5.1 iken kadınlarda bu oran %2.7'dir.

Ülkemizde eğitim durumu itibariyle işsizlik oranları incelendiğinde; en yüksek işsizlik oranları, lise ve dengi meslek okullardan mezun olanlar arasında rastlanmaktadır. Bu grubu üniversite mezunları izlemekte olup, en düşük işsizlik oranı ise okur-yazar olmayan grupta karşımıza çıkmaktadır. Bunun en önemli nedeni olarak; vasıfsız işgücünün her işte ve her koşulda çalışmaya razı olması gösterilmektedir. Dolayısıyla belirli donanımlara sahip olan işgücü, kendi standartların altındaki işlerde çalışma istememekte, istediği düzeyde iş bulamadığında da istihdam içinde yer almamaktadır. Eğitimli genç işsiz sayısının oldukça yüksek miktarlara ulaşması, ülkenin önemli bir potansiyel gücünü kullanamaması açısından önemli bir sorundur. Ülkemizde halen, eğitimli her dört insandan birisi işsizdir. 2005 yılı birinci dönem hane halkı işgücü sonuçlarına göre yüksek okul ve fakülte mezunları arasında işsizlik oranı %10.6'dır²²¹.

Bu gerçekler doğrultusunda toplumdaki kimi kesimlere göre, sosyo-ekonomik dengesizliklere ek olarak Türkiye, uygulanmakta olan makro ekonomik politikaların da etkisiyle istihdam ve işsizlik sorunları karşısında içinden çıkılamayacak bir durum almaktadır. Yine bu düşüncelere göre AB düzeyinde ve tarzında sosyal koruma sistemi olmayan Türkiye'de, bir an önce istihdam ve işsizlik sorularını aşacak, eşit haklar için mücadele edecek bir sosyal devlet ve sosyal adalet anlayışı sağlanmalı ve uygulamaya

²²⁰ Ercan Kumcu, "Eğitimde uluslararası karşılaştırma", **Hürriyet Gazetesi**, 2006, s.9.

²²¹ TMMOB, age.

konulmalıdır. Ancak bu yaklaşımlar doğrultusunda sosyal bunalımın toplum içinde yaygınlaşmasının engellenebileceği düşünülmektedir²²².

II. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜNÜN GENEL DURUMU

Türkiye’de kadın istihdamının gelişimini etkileyen ilk faktör, kentleşme sürecidir. Diğer bir faktör ise küreselleşme sürecinde gelişen sektörlerin, diğer ülkelerle rekabet içinde olmamasıdır. Bu ise, hizmet sektörü dışında kalan; büyük kentlerde fabrika işçiliği, tezgahçılık, kasiyerlik, kuaförlük, temizlik gibi, düşük vasıflı ve uzmanlık gerektirmeyen türde istihdam biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Ülkemizde kadınların işgücüne daha aktif olarak katılmaları, 1950’lerde başlamaktadır. 1950’li yıllarda kentsel alanda başlayan sanayi işçiliği, kadınlar tarafından zorunlu olmadıkça tercih edilmemiştir. O dönemlerde gelişmeye başlayan hizmet sektörü ise, hem toplum tarafından sanayi işçiliğine göre daha çok saygı duyulan ve hem de kadınlara yeni iş imkanları tanıyan bir sektör olma özelliği taşımaktadır 1970’li yıllardan sonra ise, gerek kentsel yaşamın meydana getirdiği birtakım olumsuz koşullar gerekse kentsel kütlere bağlı olarak, daha çok kadın kentlerde çalışmak istemiştir. Ancak, 1980’lerdeki sanayi sektörü, bu kadar çok sayıdaki kadının çalışma talebini karşılayabilecek bir istihdam imkanı sağlayamamıştır. Her ne kadar hizmet sektöründe gelişmeler yaşansa da, kadınların işgücü talebini karşılayacak nitelikte bir gelişme gerçekleşmemiştir. 1980’lerde sanayi ve üretim sektöründe yaşanan gelişmeler, imalat artışının maksimizasyonu nedeniyle yerini, 1990’larda büyük bir durgunluğu bırakmıştır. Durgunluğun sonuncunda yüksek oranda işsizlik yaşanmış ve bu yolla çok sayıda kadının işsiz kalmasına sebep olunmuştur²²³.

Ülkemizdeki kadın işgücünün en önemli özelliği ise, büyük ölçüde verimliliği düşük olmasıdır²²⁴. Bu doğrultuda kadın işgücü, ülke kalkınmasına gerektiği kadar katkıda bulunamadığı söylenebilir. Ücretli olarak çalışmanın ülkemizdeki kadın işgücü için gelişmiş ülkelere göre halen yaygın olmamaktadır. Nitekim istatistikî verilere göre, kentsel alanda yaşayan kadınların sadece %19,6’sı işgücüne katılmaktadır (DİE, 2005).

²²² TÜRK-İŞ, “Türkiye’de istihdam ve işsizlik”, <http://www.turkis.org.tr/icerik/makaleistihdamveissizlik.htm>, 2005. (Subat 2006).

²²³ Faruk Kocacık ve Veda Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/1065.pdf>, s.200. (Mart 2006).

²²⁴ Binhan Oğuz, “Kadının Kalkınmaya Katılımının Etkinleştirilmesi ve Arttırılması”, TİSK, <http://www.tekstilisveren.org.tr/>, 2004.

Buradan yola çıkarak kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olduğu ve yıllara göre azalma gösterdiği söylenebilir. Ekim 1990'da % 34'ten, 1996'da %30'a gerileyen işgücü; 1998'de %26, 2000'de %28 olmuş ancak Temmuz 2005 yılı itibariyle tekrardan %26,9'a gerilemiştir²²⁵. Tablo kadın-erkek işg. katılma oranları

Günümüzde kadınların işgücüne aktif olarak katılmasını, sürekli olarak işgücünde kalmasını ve bir gelir elde etmesini engelleyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlardan biri, kadınların çalışma yaşamlarının evlilik ve doğumla birlikte başka ülkelere göre daha çok kesintiye uğramasıdır. Bu kesintiyi göze almak istemeyen kadınlar ise, sosyal yaşamlarında ikilem yaşamakta ve çalışma hayatı ile ev yaşamı arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır²²⁶. Ülkemizde çocuk sahibi olan kadınlar; devletin açtığı kreş sayılarının azlığı, özel kurumların veya özel bakıcıların pahalı olması nedeniyle evdeki sorumluluklarını azaltmak için başka çözümler aramaya başlamaktadır. Bu durumda onlara yardımcı olabilecek kişiler, varsa büyükanne veya yakın akraba olmaktadır. Geniş aile sistemi içinde bu sorun kolaylıkla çözülebilmektedir. Diğer bir yöntem ise, kadının çocukları büyüyene kadar iş hayatından çekilmesidir ki bu durum, kadınların kariyerlerini geri plana itip, aile ve çocuk bakımını tercihe zorlamaktadır²²⁷.

Kandiyoti 1980'li yıllarda, Türkiye gibi ülkelerde yetişkin kadın çalışanların, genç yaştaki kadın çalışanların yüklerini hafifletmek amacıyla yardıma hazır olduklarına dikkat çekmiştir. Ayrıca, Türkiye'de çalışan kadınların birbirlerini istismar ettiği gerçeğine işaret etmiştir. Bu yaklaşıma göre, ataerkil sistem içinde kadınlar arasında birbirlerini istismar etme durumu kurumsallaşmıştır. Burada genel eğilim ise, yaşça büyük kadınların gençleri istismar ettiği yönündedir. Ona göre çocuk bakım yardımı, yaşça büyük kadınlara gençler üzerinde alıştırma yapma gücü tanımaktadır²²⁸.

Kadınların işgücüne katılma oranlarına yaşanan dönemsel olarak düşüşlerin en önemli nedenleri; kırdan kente göç ve kırdan ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınların göç ettiklerinde ev kadını statüsünde olmaları ve kayıt dışı sektördeki iş alanlarında yer

²²⁵ TİSK, "Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği".

²²⁶ KESK, "Türkiye'de Kadın Olmak", <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7>. (Nisan 2005).

²²⁷ TİSK, "Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği".

²²⁸ Ferhunde, Özbay, "Women's Labor In Rural And Urban Settings", **Boğaziçi Journal**, Vol.8, No.1, İstanbul, 1994, s.12,13.

almalarıdır. Buna göre 1995'te 10 milyon olan ev kadını statüsündeki kadınların sayısı 2001 yılında 12 milyona yükselmiştir. Ayrıca kayıtdışı sektörün % 65'ini oluşturan, evde parça başı iş yapan veya diğer biçimlerinde çalışan kadın işgücü istatistiklere yansımamaktadır.

Kadın işgücü katılımını etkileyen diğer bir unsur ise, kadınların eğitim düzeyidir. 2001 verilerine göre, yüksekokul ve fakültelerden mezun olmuş kadınların işgücüne katılma oranı yaklaşık %70'tir. Ancak aynı şey, erkek işgücü için söylemek mümkün olmamaktadır. Çünkü eğitim düzeyi, erkeklerin işgücüne katılma oranını, kadın çalışanlar kadar etkilenmemektedir²²⁹. Dolayısıyla eğitimin, kadınların işgücüne katılımı açısından ne derece önemli olduğu açık olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca eğitim bakımından, ülkemizde yüksek öğrenim görmüş kadın sayısının erkek sayısından az olduğu ve bunun, kadınların üst düzey yönetici kadrolarına yükselmelerinde önemli bir engel teşkil ettiği söylenebilir.

Sektörel olarak özellikle imalat sanayi alt dalı olarak gıda ve tekstil sektöründe yoğunlaşan kadın işgücü istihdamının, verimliliği düşük olan işlerde tabakalaştığı söylenebilir. Bu sektörlerde tabakalaşma işin statüsüne göre yapılmaktadır. Dolayısıyla, kadınlar yoğun olarak yüksek vasıf gerektirmeyen, günlük ofis işlerinde çalışmakta; teknik alanda uzmanlaşmış, vasıf gerektiren işlerde düşük düzeyde bulunmaktadır. Üretimin olmadığı alanlarda ise, kadınlar genel olarak yüksek düzeyde, yönetici statüsünde çalışmamaktadır²³⁰. Bu açıdan, çalışma yaşamının her alanında kadınların dengeli bir dağılım gösteremediği görülmektedir. 2005 yılı Ekim ayı verilerine göre kadınların yaklaşık olarak istihdama katılma oranları; tarım sektöründe %49.6, sanayi sektöründe %14.8, hizmetler sektöründe %35.1, inşaat sektöründe ise binde beştir²³¹.

Avrupa İstikrar Girişimi (ESI) raporunda, Türkiye'nin Orta Anadolu'sunda yaşanan gelişmelere rağmen, kadının ekonomik hayattaki yerinin halen geri ve geleneksel olduğu belirtilmektedir. Kadınların çoğunun tarımda istihdam edildiği ve çok az sayıda

²²⁹ "Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü Ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, <http://www.kssgm.gov.tr/uaiperiyodik2.html>, 2003, (Haziran 2005), (s.32).

²³⁰ Gülfer Dikbayır ve Zehra Kasnakoğlu, "Gender segregation in Turkish manufacturing industry:1985-1998", **METU Studies in Development**, 29 (3-4), 2002, s.348,352.

²³¹ "Kadın İstihdamı Zirvesi-Women's Employment Summit", **TİSK** İstanbul: Yayın No:266, Şubat 2006, s. 30.

kadının sanayide çalıştığı vurgulanmaktadır. Çünkü pek çok Orta Anadolu insanının görüşü, kadının çalışması durumunda aile sorumluluklarının yerine getirilemediği ve ailenin bundan olumsuz etkilendiği yönündedir²³².

Bir taraftan ekonomide yaşanan istikrar ve büyüme paralel olarak istihdamın artacağı düşünülürken; diğer taraftan ekonomide görülen hantallıkların azalmasıyla birlikte yaşanacak verimlilik artışlarını ve maliyetleri kontrol etme çabalarının istihdamı azaltacağı iddia edilmektedir. Bu sonucunda maliyetleri ve istihdamı azaltma teşebbüslerinin yükünün, kadınlara yükleneceği savunulmaktadır. Bu görüşün dayanağı ise; istihdam artışının önemli bir kısmının kadınların erkeklere oranla daha az çalıştığı inşaat sektöründe gerçekleşecek olması ve kadınların istihdam artışından daha az pay alacak olmasıdır. Ayrıca işgücü maliyetlerini azaltmaya yönelik teşebbüslerin ise, yoğun olarak düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde kadınların istihdam edilmesine yol açtığı belirtilmektedir²³³.

Tüm bu anlatılanlara rağmen çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalar, kadınların öncelikle toplumsal rol olarak benimsedikleri geleneksel rolleri tercih ettiklerini, aile ve çocuk bakımını ön planda tuttuklarını ve iş sorumluluklarını ikinci plana attıklarını göstermektedir. Ayrıca bir ücret karşılığı çalışmayı tercih eden kadınların bile, evleninceye veya çocuk sahibi oluncaya kadar çalışması ve daha sonra iş yaşamına ara vermesi durumunda, çalışmanın kesintiye uğraması kaçınılmaz olmaktadır. Çalışmaya devam eden kadınların birçoğunun ise aile/çalışma yaşamı arasında ikilem yaşadığı belirtilmektedir²³⁴. Bu görüşü destekler nitelikte, TÜSİAD'ın 'Türk Toplumunun Değerleri' adlı, çeşitli illerde denekler üzerinde yapılan araştırması, dikkat çekici iki sonucu ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, deneklerin %88,3'nün kadınların gerçek hayatta istediği şeyin evi ve çocukları olduğunu belirtmesi ve % 80'ninin, ev kadını olmanın, iş kadını olmak kadar tatmin edici bulmasıdır. Diğer dikkat çekici bir sonuç ise, kadınların %52'sinin ülkede iş sayısının az olması veya işsizlik olması durumunda, işe alınmada öncelikle erkeklerin tercih edilmesi gerektiğini belirtmiş olmasıdır²³⁵.

²³² *İslami Kalvanistler Orta Anadolu'da Değişim ve Muhafazakarlık*, European Stability Initiative http://www.esiweb.org/pdf/esi_document_id_70.pdf, Berlin-İstanbul, 2005, (Ekim 2005), s.29.

²³³ Ercan Kumcu, "Ekonomik istikrarın faturası kadınlara mı çıkıyor", **Hürriyet Gazetesi**, 2006, s.9.

²³⁴ TİSK, s. 40-41.

²³⁵ Usal, s. 34.

III. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLER

Türkiye’de bazı kesimler tarafından, işgücü piyasalarının kadınların aleyhine ayrımcı özellikler taşıdığı iddia edilmektedir. Buna örnek olarak da Türkiye’de çalışan kadınların ücretlerinin erkeklerin ücretlerine nazaran düşük olması gösterilmektedir²³⁶.

Bu iddia doğrultusunda ayrımcılık, kadınların çalışmaya karar vermesinden başlayarak işinden ayrılmasına veya emekli olmasına kadar devam edebilmektedir. Ayrımcılığın nedenlerinin fark edilmesi ise, çoğu zaman güç olmaktadır. Çünkü ayrımcılığın, kadınlara karşı takınılan birtakım içsel önyargılardan kaynaklandığı ve böylelikle kadınların yaşadığı problemlerin görmezden gelindiği düşünülmektedir.

Diğer taraftan, özellikle kadınların yoğun olarak kayıtdışı istihdamda (enformel) çalışmaları ve görünmeyen işçi olarak kabul edilmeleri onların, kayıtlı olarak çalışan kadın’ın haklarına sahip olmasını engellemektedir. Örneğin evde gelir getirici işler yaparak çalışan kadınlar asgari ücret kapsamına girmemekte, iş güvencesine sahip olmamakta ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamamaktadır. Kadınların enformel sektöre yönelmelerinin nedenleri ise; formel sektörde işlerin yetersiz olması, kadınların yeterli düzeyde eğitim ve vasıf seviyesine sahip olmamaları, çocuk ve yaşlıların bakımına çalışma hayatında harcadıklarından daha fazla vakit harcamalarıdır²³⁷.

Devlet işgücü piyasalarını yeniden yapılandırmış bile olsa, kadınların ihtiyaçlarını dikkate almadığı düşüncesi kadınlar tarafından ağır basmaktadır. ILO standartlarının ülkemizin hukuki mevzuatına ne ölçüde yansiyabildiği şüpheli bulunmakla birlikte AB direktifleri çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın işçi ve işveren kuruluşları ile işbirliği içinde ilişki yürütürken kadın kuruluşlarını yeteri kadar bu işbirliğine dahil edemediğini düşünmektedirler. Ayrıca eşitsizliğin çeşitli alanlarda görüldüğünü belirtenler, kamu kesiminde eşitsizliğin; hizmet içi eğitimlerden yararlanılamaması, yükselmenin siyasi koruma gerektirmesinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Özel sektörde ise kadınların daha düşük vasıflı, alt kademe işlerde düşük ücretlerle çalıştırılarak, ücret eşitsizliğinin bir bakıma üstünün örtüldüğü

²³⁶ TÜSİAD, age, s. 166.

²³⁷ Döner, age, s.99.

düşünülmektedir. Bunun dışında çoğu kadın sosyal güvenlik yasalarından yararlanamamakta ve iş devamsızlığı nedeniyle emekli olamamaktan korkmaktadır²³⁸.

Bir görüşe göre, kamudaki boş kadrolar için verilen ilanlarda başvuruların sadece erkeklere açık olmakta, kamuda açık bir şekilde cinsiyet ayrımı yapılmaktadır. Özel sektörde ise ekonomik canlılık ve büyümenin yüksek olduğu dönemlerde büyük kuruluşların kadın-erkek farklılığı gözetmeksizin, kişinin niteliklerine göre işe eleman aldıkları ve aynı işe alınan elemana cinsiyet farklılığı gözetmeden aynı ücretin verildiği belirtilmektedir. Ekonomik durgunluk dönemlerinde ise, ilk olarak kadınların işten çıkarılması doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak çalışma hayatında kadınları korumaya yönelik bazı yasal düzenlemelerin işletmelere ilave yükler getirmesi, erkeklerin tercih edilmesinin nedeni olarak gösterilmektedir²³⁹.

Türkiye’de kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılığına dair az bir istatistiki bulgu bulunsa da, sorunun özellikle müesseseseleşmiş işyerleri açısından batılı benzerlerine göre daha az olduğuna dair tespitler mevcuttur. DİE’nin yapmış olduğu ankete göre kadınlar ortalama olarak erkeklerin ücretlerinin %60’nı almaktadır. Ücret farklılığı eğitim seviyesi arttıkça %42’lere kadar düşmektedir. Dayıoğlu ve Kasnakoğlu’nun ilkökul ve ortaokul mezunları arasında yapmış oldukları araştırmanın istatistiki analizleri; eğitim düzeyindeki artışın, maaş artışını etkileme oranının kadınlar arasında erkeklerin üç katı kadar olduğunu göstermektedir²⁴⁰.

Sektörler arasında en büyük kazanç farklılığının tarım işçileri arasında yaşandığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınlar, erkeklerin ücretlerinin %39’u kadar kazanmaktadır. Kadın işgücünde eğitim düzeyi yükseldikçe, aralarındaki kazanç farklılığı da azalmaktadır. Ancak, kamu ve özel sektör kıyaslandığında; genel olarak kamu sektöründe çalışan kadınların kazançları erkeklerin kazançlarına yaklaşmaktayken, özel sektörde bu farklılığın halen daha büyük olduğu belirtilmektedir. Eğitim durumunun, mesleklerin ve sektörlerin dikkate alındığı bir araştırmada; özel sektörde erkeklerin aldığı ücretlerin kadınlarınkine oranla daha yüksek olduğu

²³⁸ Dördüncü ve Beşinci Dönem Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporu’na Hitaben Cedaw-Türkiye Gölge Raporu, CEDAW-Türkiye Yürütme Kurulu, http://www.bianet.org/2005/01/01_k/golgetur.doc, 2004, (Mart 2006). s. 3.

²³⁹ TİSK, “İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Semineri”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=857&id=50, 2003. (Haziran 2005).

²⁴⁰ KAGİDER, “İş Yaşamında Kadın-Erkek Ücret Eşitsizliği”, http://www.khas.edu.tr/kariyer/kariyer02_dosyalar/frame.htm#slide0420.htm, 2005. (Nisan 2005).

görülmüştür. Üniversite mezunları arasında cinsiyete dayalı ücret farklılığının, devlet sektöründe %24, özel sektörde ise %32 olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kamu sektöründe özel sektöre oranla daha fazla sayıda yüksek eğitim görmüş ve yöneticilik pozisyonlarında görev alan kadınlar bulunmaktadır. Buna rağmen karar alma mekanizmalarında bulunan kadın sayısının halen yetersiz olduğu görülmektedir. Genel olarak kamu sektöründe üst düzey yönetim statüsünde çalışan kadın oranı %4.2 iken, özel sektörde bu statüde çalışan kadın sayısı çok daha az olmaktadır.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının sebepleri üzerine Dayıoğlu ve Kasnakoğlu'nun yaptığı araştırmalar; kadınların ve erkeklerin eğitim, deneyim, iş ve mesleki durumlarının eşit olduğu durumlarda dahi ücret farklılığının var olduğunu ve bunun 'piyasa ayrımcılığı'ndan kaynaklandığını iddia etmektedir²⁴¹. Ayrıca yazarlar, bu araştırmalardaki veriler işgücü piyasalarını yansıttığı için, işgücü piyasaları dışında kalan ve verilere yansımayan bir ücret farklılığının olduğunu savunmuşlardır. Belirttikleri piyasa ayrımcılığının nedenleri ise şunlar olabilmektedir:

- Toplum düzenin ataerkil bir yapıda olması, kadının çalışma sonucu elde ettiği kazancın temel kazanç olarak görülmesini engellemekte ve bunun sadece aile bütçesine katkı olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle kadınlara ödenen ücretlerin düşük kalması normal karşılanmaktadır. Burada kadının emeği ikincileştirilmektedir²⁴².
- Kadınların, kendileri için uygun olduğu kabul edilen işlerde yoğunlaşması bu alanlarda ücretlerin düşmesine neden olmaktadır.
- Kadınlara uygun olarak görülen ve onların yoğunlaştığı işler emek yoğun işler olduğu için ücret seviyeleri düşük olmaktadır²⁴³.

İşyeri büyüklüğüne göre ücret farklılıklarını inceleyen Tunalı ve Ercan ise, büyük işyerlerinin küçük işyerlerine göre tam zamanlı işlerde daha yüksek ücret ödediğini belirtmektedir. Ancak burada da tam zamanlı işlerde çalışan erkeklerin, tam zamanlı işlerde çalışan kadınlara oranla daha yüksek ücret aldığını vurgulamıştır. Ayrıca bu

²⁴¹ Meltem Dayıoğlu ve Zehra Kasnakoğlu, "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 24 (3), 1997, s.352.

²⁴² TİSK, Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu : Bursa Örneği, age.

²⁴³ Meltem, Kurtan, "İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller", http://www.ba.metu.edu.tr/~manclub/yayinlar/glokal/insan_kaynaklari/kadin.html. (Subat 2005).

inceleme ortalama olarak işgücü verimliliğinin yüksek olduğu büyük işyerlerinde; yaş, eğitim ve iş deneyimi gibi faktörlerin cinsiyete dayalı ücret farklılıklarında etkili olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bunlardan yola çıkarak büyük ölçekli işyerlerinde, ücretlerin daha yüksek ve işteki kıdemin daha uzun olduğu, daha nitelikli işçileri istihdam edildiği ve böylece bu işyerlerinin ücret lideri olma imkanının daha yüksek olduğu söylenebilir²⁴⁴.

IV. TÜRKİYE’DE CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI İÇİN YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER VE UYGULANAN POLİTİKALAR

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için gerçekleştirilen yasal düzenlemeler, bu konudaki uluslararası mevzuattan etkilenmektedir. Türkiye çalışma yaşamında cinsiyetler arası eşitliği sağlayıcı haklar bakımından yeterli bir yasal çerçeveye sahiptir. Bu doğrultuda 2003 yılında çıkarılan Yeni İş Kanunu’nda ‘istihdamda eşit davranma’ ilkesi yer almıştır. Ayrıca, kadın-erkek eşitliği konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) sözleşmeleri bakımından Türkiye’nin imzaladığı sözleşmelerin dünya ortalamasının üzerinde olduğu ancak uygulamada halen AB’nin gerisinde kaldığı belirtilmektedir.

Eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla imzalanan sözleşmeler arasında en önemli olanı, Birleşmiş Milletlerin Aralık 1979’da onayladığı “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”dir (CEDAW). Türkiye bu sözleşmeyi Temmuz 1985 tarihinde imzalayarak, sözleşmenin gereklerini yerine getireceğini taahhüt etmiştir. Sözleşme, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın kaldırılması ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla taraf devletlere bu doğrultuda eşitlik politikaları izlemelerini tavsiye etmektedir. Sözleşmede ‘kadınlara karşı ayrımcılığın’ tanımı ayrıntılı bir şekilde yapıldıktan sonra, ayrımcılığın kaldırılması amacıyla; siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel olmak üzere bütün alanlarda kadınların gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak, insan hakları ve temel özgürlüklerden erkeklerle eşit olarak yararlanmalarını ve bu hakları fırsat eşitliği çerçevesinde kullanmalarını güvence altına almak amacıyla, taraf devletlere yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemlerin alınması önerilmektedir (md.3). Bu sözleşmeyle amaçlanılanın; hayatın her alanında

²⁴⁴ Hacer Ansal ve diğerleri, s.93.

karşılaşılan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının temel hedef olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla, eşitliğe aykırı olan tüm yasaların kaldırılması, eşitliğin yaptırımcı uygulamalarla sağlanması ve cinsiyetleri derecelendiren birtakım kalıpların kaldırılması amaçlanmaktadır. Amaç sadece yasal eşitlik değil, bu eşit yasal hakların kullanılabilmesine imkan verecek fırsat eşitliği politikalarını uygulamaktır. Türkiye’de bu sözleşme 19 Ocak 1986 tarihinde, hem uluslararası ve hem de iç hukuk bakımından yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra ülkemizde eşitliğin sağlanması adına özel politikaların oluşturulmasına hız verildiği, ulusal mekanizmaların kurulduğu, akademik alanda kadın araştırmalarının ivme kazandığı ve kadın kuruluşları ile işbirliği yapılarak daha etkili bir baskı gurubu oluşturulduğu görülmektedir²⁴⁵.

1995-2004 yılları arasında Türkiye’nin eşitlik konusunda, sözleşmenin istediği ve devletin taahhüt etmiş olduğu düzeye ulaştığı söylenememektedir. AB’ye tam üyelik sürecinde yürütülen uyum çalışmaları kapsamında mevzuatta önemli gelişmeler kaydedildiği, ancak öngörülen ayrımcılığın yeterince önlenemediği düşünülmektedir. Örneğin, AB direktifleri hamile, lohusa veya emzikli kadının çalışmadığı günlerde kendisine verilecek ödeneğin çalıştığı zamanlarda aldığı ücrete eşit olmasını öngörürken, Türk mevzuatı 1/2 ya da 2/3’ü tutarında ödeme öngörmekte ve bu farklılığın giderilmesi gerektiği savunulmaktadır. Ayrıca AB mevzuatında sosyal güvenlikle ilgili olarak, kadınların sağlık ve güvenliklerini korumak için hamilelik ve doğumu izleyen belli bir süre içinde gece vardiyalarında çalışamayacakları; eğer gündüz vardiyalarına yönlendirilmeleri mümkün değilse, izinli sayılacakları belirtilmektedir²⁴⁶. Bu doğrultuda Türkiye’de de hamilelik ve çocuk bakımı sürelerinde kadınların gece işlerinde çalıştırılmalarının yasaklanması gerekmektedir²⁴⁷. Türkiye’de arzu edilen düzeyde olmasa da, eşitlik yönünde gelişmeler kaydedilmekle birlikte, uygulamanın geliştirilmesi için harcanan çaba, hakların yaygın bir şekilde kullanılması için gereken ulusal eylem programları yeterli bulunmamakta ve ayrılan kaynaklar yetersiz kalmaktadır. İdari mekanizmaların, yasal hakların kullanımı yönünde yavaş işlediği

²⁴⁵ Nazan Moroğlu, **Kadınların İnsan Hakları Bildirisi ve Ek İhtiyari Protokol**, Baskı:2, İstanbul, 2003, s.19-20,38-39.

²⁴⁶ *Sıkça Sorulan Sorular*, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu <http://www.deltur.cec.eu.int/default.asp?lang=0&pld=6&fld=1&prnId=4&hnd=1&docId=391&ord=3&fop=0>, (Nisan 2006).

²⁴⁷ *AB ile çalışma hayatı değişecek!*, http://www.maksimum.com/haberler/h/ab_ile_calisma_hayati_degisecek.php, 2005. (11 Ocak 2006).

düşünülmektedir. Bunların dışında eşitliğin sağlanabilmesi adına aşağıdakilerin yapılabileceği belirtilmiştir.

- Her şeyden önce kadın istihdam oranı düşük bir ülkenin kadın istihdamını arttırmaya yönelik bir istihdam politikası oluşturması gerekmektedir.
- Yasal düzenlemeler cinsiyetçi bakış açısıyla gözden geçirilmelidir. Devlet, ayrımcılığa karşı olduğunu gösteren ve eşit paylaşımı geliştiren yasal düzenlemeler yapmalıdır.
- Ulusal eylem plan ve programı geliştirilmeli ve uygulamaya konulmalıdır. Kadın girişimciliğini arttırmak amacıyla özellikle kredi borçlanma ve sigorta konularında kadınlara özel pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.
- Enformel sektör ile mücadele edilmeli, ücretsiz aile işçiliği azaltılmalı ve kadın işgücünün kayıtlı hale gelmesi sağlanmalıdır.
- Kadınların kaynaklardan eşit şekilde yararlanamadığına dikkat çekilmelidir.
- Tarım İş Yasası'nın kadınlar için önemi belirtilmelidir²⁴⁸.

TİSK tarafından 10-11 Şubat 2006'da düzenlenen 'Kadın İstihdam Zirvesi', kadınların işgücüne katılmasının toplumsal kalkınma açısından çok önemli olduğu düşüncesinden yola çıkarak; kadınların işgücü piyasalarına girmeleri için gerekli ortamın sağlanması ve istihdamın önündeki engellerin kaldırılması ve kadınların eğitim düzeylerinin artırılması gerektiğini vurgulamıştır²⁴⁹.

Yukarıda anlatılanlar, bir taraftan kadınların işgücü piyasalarına katılmalarını teşvik edici iken; diğer taraftan sadece çalışmayı ön çıkardığı ve aileyi ikinci plana attığı için eleştirilmektedir. Dolayısıyla, yapılacak düzenlemelerin ve teşviklerin her zaman için aileyi destekler nitelikte, aile yapısını bozmayacak ve aileyi ön planda tutacak şekilde olması gerektiği savunulmaktadır.

²⁴⁸ CEDAW-Türkiye Yürütme Kurulu, s. 8-10.

²⁴⁹ TİSK, "10-11 Şubat 2006 Tarihinde İstanbul'da "Kadın İstihdamı Zirvesi" Düzenliyor", <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1687>, 2006. (Mart 2006).

V. TÜRKİYE’DE CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKLERE VE ÜCRET FARKLILIĞINA KARŞI ALINAN ÖNLEMLER

Eşitlik kapsamında TC Anayasası’nın, 10. maddesinin birinci fıkrasındaki “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesine daha sonradan “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, kadın ve erkek eşitliğini hayata geçirmeyi sağlamakla yükümlüdür” ifadesi Mayıs 2004 tarihinde eklenmiştir. Bu durum, 2004 yılı ilerleme raporunda, Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinde sosyal politika ve istihdam alanındaki olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmiştir²⁵⁰.

Ayrıca, çalışma yaşamına ilişkin olarak; 10.06.2003’te yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde, işçiye haklı nedenler olmadıkça eşit davranılacağı, cinsiyet ve gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağı ve farklı ücret verilemeyeceği, tam süreli–kısmî süreli veya belirli süreli ve belirsiz süreli işçilere farklı ücret uygulanamayacağı hükme bağlanmıştır. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu olmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem yapamayacaktır.

Benzer şekilde 5. maddede, bu duruma aykırı hareket eden işverenler karşısında, işçinin bu durumu ispatlaması halinde asıl ücretinin çıplak tutarı üzerinden 4 aya kadar olan ücreti tutarında tazminat talep edebileceği ve yoksun kaldığı hakları isteyebileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca yapılan her türlü ayrımcılık, işverenin yukarıdaki müeyyide dışında, bu durumdaki her işçi için 50 Milyon TL. (50 YTL.) idarî para cezası ödemesini gerektirmektedir²⁵¹ (İş Kanunu md:99/a). Ancak, bu yaptırım iş ilişkisinde ve bu ilişkinin sona ermesinde ortaya çıkarken; ‘işe almada’ ayrımcılığa karşı böyle bir yaptırımın olmaması, işvereni daha başta kadın işçi çalıştırmamaya yöneltebileceği dikkate alındığında ve bu düzenlemenin eksik yönü ortaya çıkmış olmaktadır. Ayrıca ayrımcılığa maruz kalan işçinin, durumu kendisinin ispat etme yükümlülüğü, AB direktiflerine aykırıdır. Kaldı ki işçinin ispat edebilirliği, şeffaflığın az olduğu

²⁵⁰ 2004 yılı ilerleme raporunun ekonomik kriterler ve AB müktesebatına uyum bölümlerinin değerlendirilmesi, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/AvrupaKomisyonu/ilerleme_Raporu2004.pdf, 2004, (Mart 2006)

²⁵¹ Tankut Centel, *İş Yasaları*, İstanbul: Beta Basım Yayım, 4. Baskı, 2003, s.91.

şirketlerde oldukça zor olmaktadır Oysa, AB'nin 97/80 sayılı "İspat Yükümlülüğüne İlişkin Direktif"te, eşit muameleden yararlanmada zorluk yaşayanların haklarını mahkeme aracılığıyla takip etmelerine imkan sağlama amacı bulunmaktadır. Ayrıca, Direktifin 4. maddesine göre, hak ihlaline uğradığını düşünen kimse mahkemeye başvurduğunda, davacı olarak ayrımcılığa uğradığına dair delilleri ortaya koyduğunda, davalı taraf eşit davranma ilkesini ihlal etmediğini kanıtlamak zorundadır.

Diğer taraftan 1475 sayılı Eski İş Kanunu'nun 26. maddesinde "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimlikte çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez" hükmü yer almaktaydı. Oysa, 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nda "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" denilmektedir. Burada aynı veya eşit değerde bir iş için farklı ücret ödenmesine imkan verilmezken; AB'nin 75/117 sayılı direktifinde ve ILO'nun 100 sayılı sözleşmesinde sadece 'eşit değerde iş' için erkek ve kadın işçiler arasında farklı ücret verilemeyeceği belirtilmektedir.

Özellikle kadın işgücü tarafından talep edilen kısmi süreli çalışmayla ilgili, günümüz çalışma şartlarında kadınların korunmasına yönelik olarak AB'nin 97/81 sayılı "Kısmi-süreli Çalışma" direktifinin amaçlar bölümünde, kısmi-süreli işçi ve işçilerin tanımına geniş yer verilmiş ve kısmi süreli çalışmaya karşı ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye'de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, esnekleşme çalışmalarının sonucunda özellikle çalışma süreleri açısından önemli düzenlemeler getirmiştir. Ancak, çalışma sürelerinin esnekleştirilerek işverenin, işin ve işyerinin ihtiyaçlarına göre iş sürelerini yeniden düzenlemesi noktasında, işçileri ne derece koruyucu hükümlerin yeni yasada yer aldığı konusu tartışılmaktadır²⁵². Bu düzenlemelerin, kadınların istihdamının geliştirilmesi bakımından koruyucu olmaktan çok, eşitliği sağlamaya yönelik olmasının önem taşıdığını belirtenler; hem doğum sonrası çocuk bakımı ve hem de evlat edinilen çocuğun bakımı için 3 ay'a kadar annenin ya da babanın yararlanabileceği ebeveyn izninin verilmesini, kaliteli ve düşük maliyetli bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca bu kişiler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun koruyuculuğun yanında eşitlikçi bir yaklaşıma yönelmiş olması nedeniyle bunu, Türk çalışma mevzuatı açısından olumlu bir gelişme

²⁵² Dosya-Araştırma: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları 2, Sendikal İletişim Platformu, <http://www.sendikanet.org/tr/modules/news/article.php?storyid=107>, 2005.

olarak görmektedirler²⁵³. Ancak bunlara ilaveten; gerek doğum izninin uzunluğu ve gerekse evlendikten sonra 1 yıl içinde kadının işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanması, kadının çalışma yaşamından uzaklaştırılmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak kadın-erkek eşitliği konusunun, AB müktesebatına uyum çalışmalarının başlatılması açısından Türkiye'nin en hazırlıklı olduğu konuların başında gelmesi sevindiricidir. 1990'lı yılların başından itibaren bir yandan 'Kadınlardan Sorumlu Devlet Bakanlığı ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü' aracılığı ile kadın sorunları ele alınmış, diğer yandan Anayasanın eşitlik ilkesi ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan taahhütler doğrultusunda çözüm önerileri getirilmiş ve ülke raporları hazırlanmıştır²⁵⁴. Dolayısıyla Türkiye'de kadın-erkek eşitliğini hayatın her alanında sağlamaya ve kadınları korumaya yönelik düzenlemelerin uluslararası sözleşmeler ve AB direktifleri açısından yeterli olduğunu söylemek bir bakıma mümkün olmaktadır. Ancak, bu alan da sorunların daha çok uygulamada ortaya çıktığı dikkat çekmektedir.

A. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER

II. Dünya Savaşının (1939) başlamasıyla birlikte yıkılan Milletler Cemiyetinin yerine yeni bir dünya kuruluşunun oluşturulması amacıyla bir dizi çalışmaya girişilmiş ve bu çalışmalar sonucunda 26 Haziran 1945'te, Türkiye'nin de üyesi olduğu Birleşmiş Milletler Örgütü kurulmuştur. Uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla kurulan Birleşmiş Milletler, insan haklarına ve temel özgürlüklere dünya ölçüsünde sahip çıkabilecek bir örgüttür.

BM örgütü, cinsiyetten kaynaklanan her türlü ayrımcılığı reddederek, bildirge ve sözleşmelerinde bu konuya gereken önemi vermektedir. Ancak ne yazık ki 2002 Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Raporu'na göre Türkiye toplumsal cinsiyetle bağlantılı gelişme açısından 177 ülke arasında 88. sırada bulunmaktadır²⁵⁵.

²⁵³ TİSK, "İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Semineri", age.

²⁵⁴ T.C. Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, Türk Hukuk Sitesi, <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2808>, 2003.

²⁵⁵ Pozitif Ayrımcılıktan Pozitif Aksiyona..., NTV İnsan Kaynakları, <http://www.ntvmsnbc.com/news/313447.asp>, 2005. (Ocak 2006).

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 1948 yılında BM tarafından kabul edilmiş olup, tüm dünyada yasaların çıkarılmasında, anayasaların hazırlanmasında ve iç hukukun oluşturulmasında kaynak olma açısından önemli bir belge niteliği taşımaktadır. Bildirgenin hukuksal bağlayıcılığı olmamasına karşın, uluslararası hukuk açısından güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bildirgenin 1. maddesinde yer alan ‘Bütün insanlar özgürlük, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar’ hükmü ile genel ilke belirlenmiştir. İnsanlar arasında cinsiyet bakımından hiçbir ayrımın gözetilemeyeceğini açıkça gözler önüne seren 2. maddede ise herkesin ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve özgürlüklerden yararlanabileceği belirtilmiştir.

Ayrıca Bildirgenin 7. maddesine göre, herkes yasa önünde eşittir ve ayrım gözetmeksizin herkes eşit olarak korunma hakkına sahiptir. Bildirgede 22. maddeyle birlikte toplumun üyesi olan herkese sosyal güvenlik hakkı sağlanmış, 23. maddenin 1. bendinde de çalışma hakkı ilkesine yer verilmiştir. Buna göre, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı ücret ayrımcılığı sorununa ilişkin olarak düzenlenen 23. maddenin 2. bendinde ise herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı olduğu ifade edilmiştir.

2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM'nin 16 Aralık 1966'da imzalayıp, 3 Ocak 1976'da onayladığı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000'de imzalanmış ve 17 Haziran 2003 tarihinde TBMM'de kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinin (a) bendinde, adil bir ücretle herhangi bir ayırım yapılmaksızın, özellikle kadınların erkeklerden daha düşük olmayan bir işkolunda eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmalarını güvenceye bağlayacak biçimde, eşdeğerde işler için eşit ücretlendirme hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddenin (c) bendinde ise, kadınların meslekte ilerlemede fırsat eşitliği ifadesine yer verilmiştir. Bu maddeye göre; herkes kıdem ve yeterlik dışında hiçbir şarta bağlı olmaksızın, işinde uygun bir düzeye yükselmek üzere eşit ilerleme fırsatına sahiptir.

3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Birleşmiş Milletlerce 18.12.1979'da kabul edilen ve 1981 yılında yürürlüğe konulan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”, Türkiye tarafından 11.06.1985 tarihinde onaylanmış ve 19.01.1986'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye, bu sözleşmenin bazı maddeleri iç hukukumuzla çeliştiği için, sözleşmeye çekince koyarak 25 Temmuz 1985 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme onaylanırken konulan, aile hukukunu ilgilendiren 15. ve 16. maddelerine ilişkin çekinceler de 1999 yılında ortadan kaldırılmıştır. Bu sözleşme en çok ülke tarafından imzalanmış ancak en çok çekince koyulmuş bir sözleşme olma özelliği taşımaktadır²⁵⁶.

Türkiye, bu sözleşmeye katılan taraflardan biri olarak; politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kadınların erkeklerin yararlandığı bütün özgürlüklerden yararlanmalarını güvence altına almak ve kadın-erkek arasındaki her türlü ayrımcılığı önlemek üzere yasal düzenleme yükümlülüğünü üstlenmiştir²⁵⁷.

Sözleşmenin 1. maddesinde kadınlara karşı ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Buna göre, kadınlara karşı ayrımcılık terimi; ‘siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını; kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırımı dışlama veya kısıtlama’ anlamını içermektedir. Sözleşmenin aynı bölümünün 2. maddesi, taraf devletlere

²⁵⁶ “Avrupa Birliği’nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları Semineri”, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2004, s.110.

²⁵⁷ Pozitif Ayrımcılıktan Pozitif Aksiyona..., age.

ayrımcılığın her biçimini yasaklayarak, ayrımcılığı önlemek amacıyla hukuki alanda gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Sözleşmenin 3. bölümünde kadınların çalışma hakkına yer verilmektedir. Ayrımcılık hususu ve bu hususta alınan önlemler ise, sözleşmenin 11. maddesinde bulunmaktadır. Bu maddeye göre taraf devletler istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır.

Bu sözleşmeyle kadınlara ve erkeklere; meslek seçmede, istihdam imkanlarından yararlanmada, meslekte ilerlemede, eş değerdeki işe eşit ücret hususunda, işin cinsinin değerlendirilmesinde, sosyal güvenlik hakkına malik olmada vb gibi alanlarda eşit davranılması vurgulanmıştır. İş bu sözleşmenin 14. maddesiyle, taraf devletlerin sözleşmenin tüm hükümlerinin kırsal alanda ve kayıt dışı sektörlerde çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlara karşı uygulanmasını sağlamak amacıyla her türlü tedbiri almaları hükme bağlanmıştır.

Genel olarak BM'nin kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeleri, gerek çalışma hayatında ve gerekse hayatın diğer alanlarında her türlü ayrımcılığı yasaklarken, kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa uğramaması konusunda önlemler almaktadır.

B. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TARAFINDAN KABUL EDİLEN SÖZLEŞMELER

Versailles (Versay) Barış Antlaşması'na, 1919 yılında 13. bölümün dahil edilmesiyle birlikte UÇÖ' nün temeli atılmıştır. 1939 yılına kadar UÇÖ, Milletler Cemiyetine bağlı fakat geniş bir yönetsel ve ekonomik bağımsızlık içinde çalışmalarını sürdürmüş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletlerle imzaladığı bir antlaşma ile uzmanlık kuruluşu statüsünü kazanmıştır.

UÇÖ, toplumsal adaletin kurulması, insan haklarının korunması, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve tam çalışmanın sağlanması gibi amaçlarla çalışmalarını sürdürmektedir. Türkiye Milletler Cemiyetine üye olması nedeniyle UÇÖ'nün 1932 yılından itibaren üyesi sayılmaktadır. UÇÖ' nün çalışma yaşamında eşitliğe genel

olarak yer veren kaynaklarının başında Philadelphia Bildirisi gelmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı oluşturulan sözleşmeler ise 100 ve 111 sayılı sözleşmelerdir.

1.Philadelphia Bildirisi

Philadelphia Bildirisi UÇÖ tarafından 1944'te kabul edilmiş olup, çalışma hayatında cinsiyetten kaynaklanan ayrımı reddetmektedir. Bildirinin üçüncü bölümünde; ücret-kazanç, çalışma süresi ve çalışma koşulları konularında ilerlemelerden adil bir biçimde yararlanma hakkı herkes için tanınmıştır.

2. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme

Cinsiyetler arası ücret eşitliğini sağlamada önemli bir kaynak olan 100 Sayılı Sözleşme, 1951 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşme, Türkiye tarafından 1966'da onaylanmış, 1967'de yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 1. maddesinin (a) bendine göre, ücret deyimi 'işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla sağlanan bütün diğer menfaatler' olarak ifade edilmektedir. Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği deyimi ise, cinsiyet esasına dayanan, bir ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini tanımlamaktadır. Sözleşmenin 2. maddesinde üye devletlerin, eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik etmekle ve bu prensibin bütün işçilere uygulanması için gerekli önlemleri almakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Sözleşmeyle ayrıca eşit değerde işe eşit ücret sağlamak için, işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesi de öngörülmektedir.

3. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Yapmama Hakkında 111 Sayılı Sözleşme

UÇÖ'nün 1958 yılında kabul ettiği ve Türkiye tarafından da 1966'da onaylanan 111 sayılı sözleşmeye göre, 'ayırım' deyimi 'ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş

veya meslekle tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma' olarak ifade edilmiştir. Sözleşmede ifade edilen 'ayırım' deyimini çerçevesinde ayrımcılığın yasaklanmış olup, üye ülkelerin sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak ve iş-meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmek amacıyla gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu 2. maddede belirtilmiştir.

Bu sözleşmelerin dışında UÇÖ' nün 92. uluslararası çalışma konferansında, insan kaynaklarının gelişimi konusunda bir tavsiye kararı kabul edilmiştir. Yeni Tavsiye Kararı'nın 1975 yılında kabul edilen 150 sayılı 'İnsan Kaynaklarının Gelişimi Tavsiye Kararı'nın yerini alması düşünülmüştür. Bu Yeni Tavsiye Kararı insan kaynaklarının gelişimini, ömürboyu öğrenme ve istihdam edilebilmede bir kilit olarak görmekte ve amacı, sosyal taraflar ile hükümeti genel eğitim, mesleki eğitim ve ömürboyu öğrenme konularına daha fazla katkıda bulunmaya davet etmektir. Özellikle bu karar gelişen ülkeler açısından önemli bir sorun olan "beyin göçü" ile ilgili konulura değinerek, bu ülkelerin eğitilmiş vatandaşlarını kaybetmesini önleyecek uluslararası bir mekanizmanın geliştirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır²⁵⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma hayatında her türlü ayırımı reddederek, bir taraftan iş ve meslek edinmede veya bununla ilgili muamelede eşitliği sağlamak, diğer taraftan da cinsiyete ücret farklılığını ortadan kaldırmak amacıyla gerekli bildiri ve sözleşmeleri oluşturmuştur.

VI. CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİK VE ÜCRET FARKLILIĞI AÇISINDAN TÜRKİYE'NİN AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUMU

3 Ekim 2005 tarihinde Türkiye'nin AB ile başlamış olduğu müzakere süreci ile birlikte Türkiye'yi birçok değişim beklemektedir. Bu doğrultuda Türkiye, AB uyum sürecine yönelik olarak 2005 yılı sonuna kadar yapacağı çalışmaları, 24 Temmuz 2003 tarihinde uygulanmaya başlanan "Türkiye Cumhuriyeti AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Programı"nda belirlemiştir. 2005 yılı sonuna kadar kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik taahhütler, anılan programın 2. bölümü (Siyasi Kriterler) ile 13.

²⁵⁸ TÜTSİS, "ILO Konferansı", <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/haziran/ilo-1.html>, 2004. (Ocak 2005).

bölümünde (Sosyal Politika ve İstihdam) yer almaktadır. Ulusal Program'ın Siyasi Kriterler bölümünde; 'Tüm bireylerin, ayırım yapılmaksızın temel hak ve özgürlüklerden tam olarak yararlandırılması'ndan söz edilen 7. kısmında "kadın – erkek eşitliğinin özellikle uygulamada sağlanması bir öncelik alanı olacaktır" ibaresi yer almaktadır. Kadın–erkek eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi başlıkları, Ulusal Programın Sosyal Politika ve İstihdam (13. Bölüm)'ünde yer almaktadır. 2004 yılının üçüncü çeyreğine ve 2005 yılı sonuna kadar uyum sağlanması gereken AB mevzuatı, 13.1.4, 13.1.5 alt bölümlerinde yer almış, uyumu sağlayacak sorumlu kuruluş olarak Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü belirlenmiştir²⁵⁹.

Diğer taraftan şirketlerin, AB'ye uyum çerçevesinde hazırlanan yeni düzenlemelere ayak uydurabilmesi için AB konusunda uzman danışmanlara ihtiyacı bulunmaktadır. Çünkü uyum sürecinde fırsatların ve karşılaşılabilecek tehlikelerin önceden görülebilmesi ve bunun için hazırlık yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda Türkiye'nin Brüksel merkezli ilk ve tek uluslararası kamu iletişim şirketi olan CPS (Corporate and Public Strategy Advisory Group), hem Türk şirketlerine hem de bu alanda yatırım yapmak isteyen yabancı şirketlere danışmanlık hizmeti veren bir kuruluştur.

Brüksel merkezli şirketi kuran Tülü Gümüştekin, eşitlik hakkında Türkiye'yi yasal düzenlemeleri yapma konusunda başarılı bulduğunu ancak uygulamada başarısız kaldığını belirtmiştir. Türkiye'nin eksiklerine de deyinen Gümüştekin, Türk mevzuatında ayrımcılık yapılmaması konusunda halen eksikler olduğunu ve 'Eşitlik Kurumunun' kurulması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca AB'de kadın ve erkek çalışanların işe giriş, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarında eşit haklara sahip olduğuna dikkat çekmiş; kadın ve erkeğin eşit ve eşdeğerdeki bir iş için eşit ücret alması gerektiğini belirtmiştir. Ancak AB ülkelerinde de bu sorunun halen devam ettiğini dile getirmiştir. AB Komisyonu'nun yakın bir zamanda yayımladığı bir rapor; kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinin uygulamada devam ettiğini, aralarındaki ücret farklılığının ise yaklaşık olarak %16 olduğunu belirtmektedir. AB'nin İstihdam Stratejisi çerçevesinde; Türkiye'de özellikle kadınların düşük istihdam ve faaliyet oranlarının, genç nüfus arasındaki işsizlik oranlarının, kayıt dışı ekonominin

²⁵⁹ *Avrupa Birliğinde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, s.3.

büyükliğünün, kırsal-kentsel işgücü piyasası ayırımının ana sorun olmaya devam ettiği belirtilmiştir²⁶⁰.

Diğer taraftan AB’de, kadınların sosyal ve siyasi yaşamda eşit fırsatlar elde etmelerine yardımcı olan, sosyal statülerini yükselten ve ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan Business and Professional Women Association/İş ve Profesyonel Kadınlar Birliği (BPW) olarak bilinen, 100’den fazla ülkede faaliyet gösteren kadınlardan oluşan bir topluluk bulunmaktadır. Bu birlik, Birleşmiş Milletler, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi’nde etkindir. 2006 yılının başında Türkiye’de de bir temsilciliği açılmıştır. Birliğin başkanlığını yürüten Arzu Özyol, kurumun Türkiye’de yapılanmasına çalışmaktadır. Birlik, tüzüğün ilk maddesiyle her türlü ayrımcılığı reddetmektedir. Üyeler çalışan kadınlardan seçilmektedir. Birliğin amacı kadınlara ekonomik destek vermek değil; kapasitelerini geliştirmek amaçlı ve daha iyi iş imkanlarına ulaşmalarını sağlayacak istihdam odaklı eğitimler vermektir²⁶¹.

AB’nin uygulamakta olduğu iş kültürü prensipleri arasında en önemlisi eşitlikçi ve özgürlükçü Avrupa fikridir. Ancak unutulmamalıdır ki AB’de durum o kadar da iç açıcı değildir. Kadın-erkek eşitliği, aynı işte çalışan kadınla erkeğin eşit maaşı alması iken; Avrupa’da bunun halen mümkün olmadığı görülmektedir. Avrupa’da kadın akademisyen, profesör sayısı çok azdır. İngiltere’de kadın profesör olabilmek halen çok zordur. Türkiye’de ise durum tam tersidir: Türkiye’de kadın profesör ve akademisyen kadın sayısı daha fazladır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’nin akademisyen ve öğretim görevlisi yetiştirmede AB’nin daha ilerisinde olduğu söylenebilir²⁶².

TÜSİAD Sosyal İşler Komisyonu bünyesinde kurulmuş olan “AB Sürecinde Kadın Çalışma Grubu”; Türkiye’de kadının eğitim, siyaset ve iş yaşamına katılımının artırılması ve eşit fırsatlara kavuşturulması için gereken politikaların oluşturulması, yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması yolunda gelişmeleri takip etmektedir. Çalışma gurubu ayrıca, AB’ye uyum sürecinde “siyasi kriterler” ve “istihdam” alanında cinsiyet eşitliği kapsamında yapılması gerekenler ve kadının siyasete katılımının

²⁶⁰ “AB’ye uyum için gençlere tavsiyem uzmanlaşmaları”, **Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi**, Şubat 2005.

²⁶¹ Hanife Baş, “Profesyonel Kadınlar Birliği’nin Türkiye Şubesi Kuruldu”, **Hürriyet İK Gazetesi**, 2005.

²⁶² Aslı Deniz Helvacıoğlu, “İş kültürü açısından ne kadar Avrupalıyız?”, <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=5107>, (Ağustos 2005).

artırılması ile ilgili kota uygulaması hakkında Ankara doğrultusunda temaslar yürütmektedir.

Kısa bir süre önce ülkemizi ziyaret eden Avrupa Parlamentosu (AP) heyeti, Türkiye'nin son yıllarda kadın haklarında yasal düzeyde sağladığı ilerlemeyi olumlu bulmuş ancak uygulamadaki gelişmenin yeterli olmadığına dikkat çekmiştir. 16 Mart 2005 tarihinde Avrupa Parlamentosu kadın hakları ve fırsat eşitliği komisyonunda Avrupalı parlamenterin, AB'ye üyelik açısından 'kadın haklarının' en önemli unsurların başında geldiğini belirttiği toplantıda; Türkiye'de birçok alanda olduğu gibi kadın hakları konusunda da olumlu gelişmeler yaşandığı kaydedilmiş, AB'nin ve AP'nin büyük gelişmeler yaşayan Türkiye'ye destek olması çağrısında bulunulmuştur. Ülkemizdeki kadın-erkek eşitliği konusunun uluslararası platformlarda da gündeme geldiği şu günlerde kadın-erkek eşitliğinin yasal düzenlemelerin yanı sıra uygulamada da güvence altına alınması için yoğun çaba sarfedilmelidir²⁶³.

Direktifler ve kurucu antlaşmalardaki ilgili maddeler aracılığıyla ülkeler, politikaları gerçekleştirmekle yükümlü kılınmaktadır. Dolayısıyla aday ülkeler arasında yer alan Türkiye, AB müktesebatına uyum sürecinde eşitlik politikaları mevzuatına diğer alanlardaki mevzuata verdikleri önemi verme durumundadır. 1996 yılından başlayarak hazırlanan ve bir çeşit 'izleme' aracı olarak da kullanılan yıllık raporların 'genişleme' başlıklı bölümlerinde, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu tarafından oluşturulan şekliyle "kadın-erkek arasında fırsat eşitliği sağlanmadan tam üyelik gerçekleşemez" ibaresi açıkça yer almaktadır. Unutulmamalıdır ki AB, aday ülkelere bazı alanlarda AB Müktesebatına uyum sağlanması için tam üyelik sonrasında bir geçiş süreci öngörebilirken, fırsat eşitliği mevzuatının katılım süreci boyunca "eşzamanlı" olarak gerçekleştirmesini istemektedir²⁶⁴. Bu durum Türkiye'nin izlemesi gereken yolu açıkça ortaya koymaktadır.

Kadınların işgücüne katılma oranlarının arttırılması için; kadınların eğitim imkanlarına ulaşmalarının kolaylaştırılması, kadın girişimciliğinin geliştirilmesi, iş ve aile yaşamını

²⁶³ TÜSİAD, Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Sabancı'nın TİKAD (Tüm İş Kadınları Derneği) Tarafından Düzenlenen "Önceliklerimizin Işığında Küresel Değişim" Sempozyumu Konuşması, <http://www.tusiad.org/haberler/konusma/duyuruno647.pdf>, Mart 2005.

²⁶⁴ Nimet Çubukçu, *Türkiye-AB Karma Parlamentosu Toplantısı*, http://www.shcek.gov.tr/portal/dosyalar/basin_NC/bakan000.asp, (Haziran 2005).

dengeleyici olanakların sağlanması önem kazanmaktadır. Ancak toplum içinde geleneksel Türk aile yapısının hakim olması nedeniyle kadınların öncelikli tercihlerinin çalışmaktan yana değil ev kadınlığından yana olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, her ne kadar daha fazla kadını işgücü piyasasına dahil etme yönünde ve erkeklerle aralarındaki ücret farklılığını kapatma çabasında olsa da; bu düzenlemelerin ve uygulamaların, kadınlara karşı uygulanan ayrımcılıktan çok, çalışmanın aile karşısında ikinci planda kalması ve kadınların vakitlerinin büyük bir bölümünü çocuk ve ev sorumluluklarına ayırmaları nedeniyle, çok fazla kadını işgücü piyasasına çekemeyeceği ve bu doğrultuda cinsiyete dayalı ücret farklılığını da kapatamayacağı bir gerçektir. Dolayısıyla da cinsiyete dayalı ücret farklılığının nedenleri AB’de daha çok ayrımcılığa, beşeri sermaye ve eğitim düzeyine dayandırılırken; Türkiye’de var olan ücret farklılıkları; kadın-erkek arasında eğitim düzeyinde görülen farklılıklarla birlikte, asıl olarak kadınların çalışma veya çalışmama tercihlerine, aileyi birinci planda tutarak, çalışmaya daha az vakit ayırmasına göre değişebilmektedir.

SONUÇ

Günümüzde cinsiyete dayalı eşitsizlikler toplum hayatının tüm kesitlerinde olduğu gibi çalışma hayatında da karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda yaşanan eşitsizlikler, yasal çerçevede ele alınarak düzenlemelerin getirdiği önlemler ve uygulanan politikalarla azaltılmaya çalışılsa da, uygulamada eşitsizliğin ortaya çıkardığı sorunların halen devam ettiği görülmektedir. Eşitsizliğin, çalışma hayatında karşımıza çıkardığı en önemli göstergelerinden birsinin de, ‘ücret eşitsizliği’ olduğu düşünülmektedir. Eşitsizlik sorunu küresel boyutta incelendiğinde, bu alandaki tartışmaların ekseninde ücret farklılığına yol açan faktörler arasında; cinsiyetler arası beşeri sermaye donanım farklılığı, bireylerin kişisel tercihleri ve çalışma yaşamında kadınlara karşı gösterilen önyargılar yer almaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda cinsiyete dayalı ücret farklılığının giderek öneminin artmasının sebebi; eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılma oranlarında artış yaşanmasına rağmen erkekler ile aralarında ortalama ücret farklılıklarının önemli ölçüde devam ediyor olmasıdır.

Ücret farklılığına yol açan etkenlerden beşeri sermaye donanım farklılığı; eğitim seviyelerinde bir artış gerçekleşmeksizin, kadınların işgücüne katılma oranlarında yaşanan artışların, onların sadece emek-yoğun ve düşük statülü işlerde daha fazla istihdam edilmesiyle açıklanmaktadır. Dolayısıyla düşük vasıflı kadın işgücüne, düşük ücret ödenmektedir. Bu teoriyi ileri sürenler, buradaki temel sorunu kadınların beşeri sermaye yatırımlarının erkeklerle nazaran düşük olmasında görmektedirler. Bir diğer ifadeyle, beşeri sermayeye yatırım yapma konusunda kadınların erkeklerle göre daha ilgisiz olması ve erkeklerden geri kalması sonucu, cinsiyete dayalı ücret farklılıkları oluşmaktadır. Sorunun çözümü ise, kadınların eğitim seviyelerini ve vasıf düzeylerini arttırabilmeleri için daha fazla eğitim yatırımı yapmalarının teşvik edilmesinde ve onların bu konuda bilinçlendirilmesinde görülmektedir.

Diğer taraftan, ücret farklılığının bir başka boyutu; kadınların erkeklerle aynı eğitim ve vasıf düzeyine sahip olduğu durumlarda, erkeklerle oranla daha düşük ücret almalarıdır. Kimi teorisyen bunun nedeni, kadınlara karşı uygulanan doğrudan veya dolaylı

ayrımcılık politikaları ile açıklamaktadırlar. Bu tür ayrımcılık; işverenler tarafından yapılabildiği gibi, çalışanlar veya müşteriler tarafından da yapılabilmektedir.

Bazı işverenlerin kadınlara karşı sahip oldukları çeşitli önyargıların doğal bir sonucu olarak, yüksek ücretli işlerde kadınlar yerine erkekleri istihdam ettikleri görülmektedir. Bu durum, işverenlerin kadınlara karşı uyguladığı ayrımcılığa bir örnektir. Diğer taraftan, müşterilerin kadınların daha az sorumluluk gerektiren, sadece belirli mesleklerde ve düşük statülü işlerde çalışmaları gerektiğine inanmaları ve onlardan hizmet almak istememeleri, kadınlara karşı uyguladıkları ayrımcılığı açıklamaktadır. Çalışanların kadınlara karşı uyguladıkları ayrımcılık ise; erkek işçilerin kadınlara karşı önyargılı olmaları durumunda onlarla birlikte aynı işte çalışmaktan kaçınmaları ve işveren üzerinde kadınların bu alanda çalıştırılmasını engellemek adına yaptıkları baskıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın geçmişinde, özellikle 1960'ların sonları ve 1970'lerin başında gelişen Radikal Feminist iktisadi yaklaşım; toplumsal cinsiyet analizinin yokluğuna dikkat çekmiş ve bu anlamda cinsiyetin toplumsal olarak kurumsallaşmasını kadınlar için eşitlik önleyici bir neden olarak görmüştür. Onlara göre ataerkil bir toplum yapısı içinde kadınlar erkekler ile eşit haklara sahip olamazlar. Çünkü ataerkil ilişkilerin yoğun olduğu düzende kadınlara sadece ev içinde hizmet etmesini sağlayacak ve yeniden üretimi gerçekleştirecek görevler dışında; başka alanlarda üretken olabileceği, kendini gösterebileceği görevler verilmemektedir. Liberal feministler ise; kadınların sosyal alanda statülerinin kuvvetlendirilmesi için çalışırlar. İşlevini göremeyen artık süresini doldurmuş, geçersiz hale gelmiş yasaların kaldırılması durumunda, kadınların erkeklerle eşit hale geleceğine inanmaktadırlar. Dolayısıyla sorunun çözümü, herkesin eşit fırsatlara sahip olabilmesi için yasal düzenlemelerin değişmesi yönündedir. Diğer taraftan Geleneksel Marksizm, sınıflı bir toplumda eşitliği kazanmanın imkansız olduğunu savunurken; sosyalist feministler de kadınların özgür iradelerine göre tercih yapabilmeleri için hem sınıflı toplumun, hem de toplumsal cinsiyet kavramının ortadan kaldırılması gerektiğini savunurlar. Cinsiyete dayalı farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda, günümüzde farklılığı azaltabilecek en etkili yol; kadınların sosyal statülerini yükseltmeyi amaçlayan ancak uygulamada geçerli olmayan, etkisiz yasaların kaldırılıp yerine daha etkin yasaların getirilmesini sağlamaktır.

Diğer taraftan, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını kişilerin bireysel tercihleri ile açıklayanlar; kadınların özellikle evlenene ve bir çocuk sahibi oluna kadar bir işte çalışma yönünde tercih yaptıklarını ancak bu yeni süreçle birlikte ev ve iş sorumluluklarının çakışması nedeniyle bir seçim yapmak durumunda kalan kadınların, genellikle tercihlerini işgücü piyasasından çekilme ve kendilerini ailelerine ve çocuklarına adama yönünde yaptıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, kısa süreli olarak işgücü piyasalarında kalan kadınlar, düşük vasıflı ve kariyer imkanı olmayan işlerde düşük ücrette çalışmaktadırlar. Bu yaklaşımlar ışığında, çalışmada öncelikle işgücü piyasalarında karşılaşılan cinsiyete dayalı eşitsizliklere ve ücret farklılıklarının nedenlerine değinilmiş, daha sonra bu eşitsizliğe ve farklılığı karşı politika geliştiren Avrupa Birliği ve AB'ye uyum sürecindeki Türkiye değerlendirilmiştir.

Öncelikle, AB'de işgücünün demografik özellikleri incelendiğinde; çalışma çağındaki nüfusun %67.4 gibi yüksek bir oranının hizmet sektöründe çalıştığı dikkat çekmektedir. Diğer taraftan, kadın işgücünün ağırlıklı olarak kısmi süreli işlerde çalıştıkları görülmektedir. Kısmi süreli çalışma tipi AB'de; Hollanda ve İngiltere'de hızla yayılmaktayken, Kuzey Avrupa'da bu çalışma tipini kullanmayan neredeyse hiçbir işletme bulunmamaktadır. İsveç'te de kısmi süreli çalışma çok yaygındır ve işletmelerin yarısından fazlasının bu çalışma tipini arttırdığı saptanmıştır. 2002 yılı itibariyle bazı AB ülkelerinde kısmi süreli çalışma oranları; Almanya'da %21.4, İspanya'da %7.9, Fransa'da % 16.1, İtalya'da %8.6, Hollanda'da %43.9, İngiltere'de ise % 24.9'dur.

Araştırmacılar, kadınların çoğunlukla hizmet sektöründe, 'kadınlara özgü' işlerde, kısmi süreli olarak istihdam edilmelerinin nedenleri olarak; cinsiyetler arası eğitim, beşeri sermaye farklılıkları ve kişisel tercihler yanında, kadınlara karşı uygulanan çeşitli önyargıları da göstermektedirler. Örneğin, Avusturya'da özellikle hizmet sektöründe kadınların düşük ücretli ve kariyer imkanı sınırlı olan mesleklerde çalıştıkları görülmektedir. Bu ülkede kadın işgücünün %80'ninin hizmet sektöründe yoğunlaştığı düşünüldüğünde, kadınlara karşı uygulanan önyargıların kayda değer bir ölçüde olduğu anlaşılmaktadır. Önyargılar bakımından uluslararası düzeyde kadınlar ve erkekler için eşitlik yönergelerinin uygulanmasında kabul edilen yasalar, her ne kadar cinsiyete dayalı farklılıkları ortadan kaldırmaya çalışsa da, işgücü piyasalarında 'ücret' konusunda uygulanan politikaların, AB'de devam eden cinsiyete dayalı ayrımcılığı

ortadan kaldırmada başarılı olamadığı düşünülmektedir. Genel eğilim ücret farklılığının daraldığı yönündeyse de, bu farklılığın devam ettiği görülmektedir.

AB’de cinsiyete dayalı ücret farklılığının oranı, ülkelere göre değişiklik göstermektedir. AB üyesi 25 ülkenin genelinde, kadın-erkek arasındaki ücret farklılığı ortalama %15’dir. Diğer bir ifadeyle kadınlar erkelere oranla %15 daha az kazanmaktadırlar. Portekiz, Belçika gibi ülkelerde eşitsizlik oranı %5’lerde kalırken; Estonya veya Güney Kıbrıs Rum kesiminde ise bu oran %25 dolaylarındadır. Dolayısıyla AB ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ile mücadelede; beşeri sermaye yatırım stratejisi yeterli olmamakta, bununla birlikte AB’nin cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmada temel yaklaşım olarak benimsediği “toplumsal cinsiyetçi bakış açısı” önem kazanmaktadır. Burada amaç, her alanda eşitsizliği gidermek için tüm sistem ve kurumları harekete geçirmek, tedbirler almak ve uzun vadeli politika önerileri sunmaktır. Ayrıca bu bakış açısının, toplumun tüm kesimlerine benimsetilme amacı bulunmaktadır. Diğer taraftan, AB’nin cinsiyete dayalı eşitsizliklere ve ücret farklılığına karşı almış olduğu önlemler arasında; Fırsat Eşitliğine Yönelik Direktifleri, AB Sosyal Şartı, Maastricht Antlaşması’nın ve Amsterdam Antlaşması’nın bazı maddeleri ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı bulunmaktadır.

AB direktifleri, yöneldiği her üye devleti sonuçları itibariyle bağlayan ancak ulusal otoriteleri, sonuca ulaşmak amacıyla kullanacakları yöntemlerin ve biçimlerin seçimi açısından serbest bırakmaktadır. Kadın-erkek eşitliğine ilişkin direktiflerin ortak paydası ‘eşit muamele’ ilkesidir. Bu doğrultuda AB’ye uyum sürecindeki Türkiye’de, AB direktiflerine ve ILO normlarına uygun yasal düzenlemeler yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Öncelikle Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 48.maddesi, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğunu; 49.maddesi, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğunu, devletin çalışma hayatını geliştireceğini ve çalışanları koruyacağını hükme bağlamaktadır. Ayrıca Anayasanın 10. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir” ifadesine daha sonradan, “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, kadın ve erkek eşitliğini hayata geçirmeyi sağlamakla yükümlüdür” ifadesi eklenmiştir. Kadınların çalışma yaşamına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler ise, 2003 yılında çıkarılan Yeni İş Kanunu’nda ‘istihdamda eşit davranma’ ilkesi ile yer almıştır. Yasanın 5. maddesinde, işçiye haklı

nedenler olmadıkça eşit davranılacağı, cinsiyet ve gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağı ve farklı ücret verilemeyeceği, tam süreli – kısmî süreli veya belirli süreli ve belirsiz süreli işçilere farklı ücret uygulanamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, işveren biyolojik nedenler veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu olmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem yapamamaktadır.

Diğer taraftan 1475 sayılı eski İş Kanunu’nun 26. maddesinde “Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimlikte çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez” hükmü, 4857 sayılı yeni iş kanununda, “aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle düşük ücret kararlaştırılmaz” ifadesiyle yer alırken; AB 75/117 sayılı direktifinde ve ILO’nun 100 sayılı sözleşmesinde ‘eşit değerde iş’ için erkek ve kadın işçiler arasında farklı ücret verilemeyeceği belirtilmektedir.

AB’nin “İşe alınma, Mesleki Eğitim ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesi”nin yürürlüğe konulmasına dair 76/207 sayılı konsey direktifi ile aynı direktifi değiştiren 2002/73 sayılı konsey direktifi; doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile taciz ve cinsel taciz kavramlarını tanımlayarak, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasaklandığı halleri belirtmiştir. Buna karşın, İş Kanunu’nun 5. maddesinin 1. fıkrasında sadece ‘iş ilişkisi’ nedeniyle belirli bazı hallerde ayırım yapılamayacağına yer verilmiştir. Dolayısıyla ‘doğrudan’ ve ‘dolaylı’ ayrımcılık ifadelerinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Cinsiyet temelinde ayrımcılık davalarında ispat yüküne dair AB’nin 97/80 sayılı direktifi ise, İş Kanunu’nun 5. maddesinin son fıkrasıyla uyumlu olmakla birlikte; bu direktif, cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı her türlü ayrımcılığı yasakladığı için, İş Kanunu’nun 5. maddesinde bu tanımlara yer verilmesi gerekmektedir. Anılan bu direktifler, üye ülkeleri direktif uyarınca kabul etmiş olduğu hükümleri işçilerin dikkatine sunmakla yükümlü tutmaktayken; Türkiye’de bu bilgilendirme, sadece toplu iş sözleşmesi uygulanan ve işyeri sendika temsilcilerinin görevlendirildiği işyerlerinde söz konusu olabilmektedir.

Ayrıca farklı çalışma biçimleriyle ilgili olarak; AB'nin 97/81 sayılı "part-time çalışma" direktifinin amaçlar bölümünde part-time işçi ve işçilerin tanımına geniş yer verilmiş ve kısmi süreli çalışmaya karşı ayrımcılığın önlenmesini amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye'de yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, esnekleşme çalışmalarının sonucunda özellikle çalışma süreleri açısından önemli düzenlemelerde bulunmuştur.

Türkiye aynı zamanda, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili olarak birtakım uluslararası sözleşmelere de imza atmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Erkeklerle Kadınların Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 sayılı sözleşmesi" ve "Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 sayılı sözleşmesi; Birleşmiş Milletler'in "Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" bunlardan en önemlileridir. Türkiye bu sözleşmeyi Temmuz 1985 tarihinde onaylayarak, taraf devletlerden biri olarak sözleşmede yer alan ilkeleri uygulama ve bu amaçla her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri alma kararına katılmış olmaktadır.

Türkiye'de, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadınların işgücüne katılma oranları halen düşük seviyelerde kalmaktadır. 2004 yılı itibarıyla %22.4 olan kadınların işgücüne katılma oranları, AB'de ortalama %55 civarındadır. İşgücü piyasasının kadınları çekecek özelliklere sahip olmaması, istatistiklerin işgücü piyasasında bulunan kadınları tam olarak yansıtmaması ve kadınların büyük ölçüde enformel olarak çalışması ise, kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük olmasında en önemli faktörler olarak görülmektedir. Bu aşamada, eşitlikçi yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, uygulamada eşitsizliğin devam ettiği düşünülmektedir. Türkiye'de, bir tarafta esnekleşme politikaları ile birlikte Yeni İş Kanunu'nun çalışma süre ve şekillerini kadınlar için uygun hale getirdiği ve kadın istihdamını arttırdığı düşünceleri, diğer tarafta işten çıkarmayı kolaylaştırdığı, getirilen hukuksal işe iade yöntemlerinin çok zaman alıcı ve zor olduğu, kadınların işgücü piyasasındaki sürekliliğini azaltıcı bir etki yaptığı düşünceleri, çalışma yaşamının gündemini sürekli meşgul etmektedir. Ancak Yeni İş Kanunu'nun getirdiği yasal düzenleme ile, Türkiye'de ilk defa "eşit davranma ilkesi"nin, Avrupa çalışma hukuku normlarına uygun olarak negatif ve pozitif hukuk boyutuyla, Türk çalışma hukukunda yer aldığı belirtilmektedir. Ayrıca kadın işçilerin fizyolojik yapılarına uygun olarak bir işte çalışabilmelerini sağlamak ve analık

görevlerini aksatmadan yerine getirebilmeleri için sadece kadın işçileri kapsamına alan özel koruyucu hükümler de bulunmaktadır.

Türkiye’de, Birleşmiş Milletler CEDAW (*Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*) Komitesine sunmak üzere hazırlanmış olan “Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye” raporunun 5.maddesi kapsamında, “Toplumsal kadın-erkek eşitliği kavramının ana plan ve programlara yerleştirilmesi, kadının ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi, ön yargıların ve geleneksel uygulamaların ortadan kaldırması çalışmalarının halen sürmekte olan bir çaba olduğu” belirtilmektedir. Ancak, bir tarafta Hükümetler, diğer tarafta ulusal mekanizma olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) ve diğer kamu kurumları, CEDAW Sözleşmesi’ndeki yükümlülükleri yerine getirecek bir örgütlenme seviyesine ulaşmadıkları ve sistematik yaklaşımda olmadıkları konusunda eleştirilmektedir. Bu da Türkiye’de bu alanda toplumsal dayanışmanın eksik olduğunu göstermektedir. Ayrıca, TİSK’in 2006 yılı Şubat ayı içinde düzenlemiş olduğu Kadın İstihdamı Zirvesinde, AB üyesi ülkelerde kadınların istihdama katılma oranlarının arttığı ancak Türkiye’de bu oranın azaldığına dikkat çekilmiştir. Bunun yanında, işe alma ve işten çıkarmalarda cinsiyete dayalı ayrımcılığın devam ettiği, resmi görüş olarak dile getirilmiştir.

Tüm bu anlatılar ışığında, cinsiyete dayalı ücret farklılığını ortaya çıkaran önyargıların yanı sıra eğitim ve vasıf yetersizliği nedeniyle meydana gelen ücret farklılığının ortadan kaldırılmasında istenilen başarıya ulaşamaması durumunda, kadınların işgücüne katılma eğilimlerinin zayıflayacağı ve bunun, kadınların çalışma hayatının dışında kalmalarını destekler nitelikte olacağı öngörülmektedir.

Diğer taraftan, günümüzde birçok tehditle karşı karşıya kalan aile kurumunun yeniden güçlendirilmesinde, çocuklarına iyi bir anne ve kocasına iyi bir eş olmak isteyen ve aynı zamanda çalışmak isteyen kadınların, fiziksel ve ruhsal olarak zorlandıkları görülmektedir. Özellikle çocuk yetiştirmede, çocuğun anneye olan bağımlılığı ve gereksinimi nedeniyle doğumun ilk aylarında annesiyle birlikte olmasının kişilik gelişiminde oldukça önemli olduğu düşünüldüğünde, kadınların içinde bulunduğu durumu anlamak güç olmamaktadır. Ayrıca çocuk eğitiminde ilk yılların önemine dikkat çeken uzmanlar, ilk iki veya üç yıl çocuğun annesi tarafından büyütülmesi

gerektiğini savunmaktadır. Bu yüzden kadının iş yaşamına katılması, ailenin desteklenmesi için öncelikle yerine getirilmesi gereken ailevi yükümlülüklerin gerçekleştirilmesine bağlı olmaktadır.

Daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte, doğum oranlarının düşmesi, evlilik yaşının yükselmesi, boşanma oranlarının artması, tek ebeveynli ailelerin artması, aile içi rol ve görevlerdeki değişimler ve aile içinde yaşanan sorunların artması, aile içi iletişimin azalarak yoğunluğun başka alanlara (medya, iş ve arkadaş çevresi) kayması, geniş aile tipinin gittikçe küçülerek çekirdek aile yapısına dönüşmesi gibi tehlikeler; aile kumunun kuvvetlendirilmesinin önemini gündeme getirmektedir. Aile içi dağılmaları ve bireylerin birbirinden kopmalarını, hakim olan ekonomik sisteme bağlayan görüşler; Kapitalist tüketim toplumunun belirgin bir yansıması olarak kişilerin toplumsallıktan koparak, bireyciliğe yöneldiğine ve daha çok çalışarak, kazandığından daha fazlasını harcadıklarına dikkat çekmektedir. Bu sistemin özelliği, tüketimi kamçılaması olduğu için aileye sadece erkeğin kazancı yetmemekte, kadınların çalışma ihtiyacı da ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla böyle bir sistem içinde kadının çalışma hayatına girmesi, aile içinde birtakım sorunları beraberinde getirmektedir.

Aile kavramının tekrar eski gücünü kazanması amacıyla; kadınların öncelikle iyi bir anne ve eş olma arzusuyla birlikte, aile yaşantısının iş yaşamı karşında ağırlık kazanması gerçeğinden yola çıkarak, çalışmak isteyen kadınlar için çalışma yaşamın cazip kılabilir, onların yüklerini hafifletebilecek, aile için yükümlülüklerini gözeticek, onlara yardımcı olabilecek sosyal kurumların geliştirilmesi ancak bunu yaparken de çalışma yaşamındaki düzenlemelerin kadının çocuk yetiştirmek gibi çok önemli bir görevde başrolü oynadığı gerçeğinin yadsınmaması gerekmektedir.

Bu gelişmelerle birlikte, firmaların gittikçe insan sermayesine yaptıkları yatırımı arttırdığı ve eğitimin bu yüzyılda da bireylerin sahip olabileceği en büyük zenginlik olmaya devam edeceği görünen bir gerçektir. Dolayısıyla kadınların eğitim seviyelerinin giderek yükselmesi ile işgücüne katılma oranlarının artacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda kadınların eğitim seviyelerini yükseltmeleri ve yaşam boyu eğitimi desteklemeleri gerekmektedir. Bunu yaparken de, kadını ailesinden soyutlamayacak, aile kurumunun yıpranmasını engelleyecek düzenlemelere gidilmesi

sağlanmalıdır. Böylece bir taraftan kadınların ekonomik faaliyetlerin dışında kalmasını önlenecek, diğer taraftan eğitim ve beşeri sermaye yatırımlarını arttıran kadınlara çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyetle dayalı ücret ve buna benzer farklılıkları ortadan kaldırma ve kadınların işteki statüsünü yükseltme imkanı tanınacaktır.

Türkiye’de var olan cinsiyete dayalı farklılıklar; genel olarak kadınların maruz kaldıkları ayrımcılıktan çok, ev ve iş sorumlulukları karşısında çalışma-çalışmama arasında yaptıkları kişisel tercihlerine dayanmaktadır. Bu doğrultuda, eşitsizliğe karşı yasal düzenlemeler yapılırken, bir toplumun temelini oluşturan aile kurumunun korunması esas alınmalıdır. Bir diğer ifadeyle, kadınların tüm alanlarda daha aktif hale gelmeleri sağlanırken; kadının aile içindeki bütünlüğü sağlayıcı, ailenin varlığını koruyucu nitelikteki rolünü ortadan kaldıran, annelik görevini küçümseyen anlayışlara mesafeli olmak gerekmektedir. Sağlıklı toplum yapılarının ancak sağlıklı ailelerle gerçekleştirildiği unutulmamalıdır. Dolayısıyla, kadınların üretkenliğini, çalışmasını ve ekonomik özgürlüklerini savunmakla birlikte, toplumun aile yapısını da korumak gerekmektedir.

Diğer taraftan, Türkiye’de çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alındığında, onlara karşı uygulanan birtakım önyargıların ortadan kaldırılması için AB’deki gibi toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla yola çıkmak ve uygulanacak yasal düzenlemelerin bu bakış açısıyla birlikte yürütülmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla anlatılmak istenilen; sadece çalışma yaşamında değil her alanda cinsiyet eşitliği bakış açısının sistematik olarak tüm plan ve programlara yerleştirilmesidir. Ancak AB’den farklı olarak, Türkiye’de bu bakış açısının yürütülmesinde dikkat edilmesi gereken husus, geleneksel aile yapısının ve ebeveyn rollerinin hakim olduğu aile yapısının varlığının ve devamlılığının bozulmamasına özenle dikkat edilmelidir.

Sonuç olarak kadının, erkekten farklı olarak ailedeki vazgeçilmez rolü çok eskilere dayanmaktadır. Ailenin devamlılığı için kadınların üstlendikleri roller, erkeklerden çok daha büyüktür. Dolayısıyla, aile içinde kadının sorumluluklarıyla erkeğin sorumlulukları hiçbir zaman eşit olamamaktadır. Bir diğer ifadeyle kadın, erkeğin yerine ikame edilememektedir. Geleneksel bakış açısına sahip toplumlarda ailevi sorumluluklar tümüyle kadınlara yükletilmekteyken; gelişmiş toplumlarda, erkekler

ailevi sorumlulukların paylaşılmasında kadınlar kadar olmasa da, birtakım roller üstlenmeye başlamıştır. Ancak AB düzeyinde standartlar yapılmasına rağmen, kadınların doğuştan sahip olduğu bazı özellikler ve kadınlara toplum tarafından yükletilen bazı roller nedeniyle; kadınların aileyi düşünerek çalışmayı ikinci plana attıkları ve işgücüne katılma oranı bakımından erkeklerden geri kaldıkları görülmektedir. Bunun sonucunda oluşan cinsiyete dayalı ücret farklılığı ise hiçbir zaman ortadan kalkmamaktadır. Ancak sayılan sebepler işgücü piyasasında oluşan ücret farklılığının bir kısmını açıklarken; bunların dışında; düzenleme eksikliğinden, kadın-erkek arasındaki eğitim ve vasıf düzeyi farklılığından ve beşeri sermaye yatırım farklılığından kaynaklanan bir ücret farklılığının da bulunduğu unutulmamalıdır. Anlatılanlar ışığında, Türkiye’de güçlü bir ailenin devamlılığını sağlamak amacıyla, kadınların eğitim görme, aile ve çocuk sahibi olma ile çalışma konusunda yaptıkları tercihten kaynaklanan cinsiyete dayalı ücret farklılığına göz yummak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Akyıldız, Hüseyin. **Ücret Yapısının Oluşumu**, Isparta: SDÜ Basımevi, 2001.

Albelda Randy, Drago W. Robert ve Shulman Steven. **Unlevel Playing Yields**. USA: The McGRAW-Hill Companies, 1997.

Ansal Hacer ve diğerleri. **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000.

Ashenfelter Orley ve Layard Richard, **Handbook of Labor Economics**. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1986.

Aytaç, Serpil. **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**. Bursa: Livane Matbaası, 2001.

Barash P. David ve Lipton Eve Judith. **Gender Gap, The Bioglogy of Male-Female Differences**. USA: Transaction Publishers, 2002.

Biçerli, M. Kemal. **Çalışma Ekonomisi**. İstanbul: Beta Basım, 2005.

Booth L. Alison ve Snower J. Dennis. **Acquiring skills Market failures, their symptms and policy responses: The low-skill, bad-job trap**. UK: Cambridge University Press, 1996.

Borjos, J. George. **Human Capital**. 2 nd Edition, USA: Mc Grow-Hill Companies, 2000.

Centel, Tankut. **İş Yasaları**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 4. Baskı, 2003, s.91.

Creedy, John. **Labour Mobility, Earnings and Unemployment**. UK: Edward Elgar Publishing, 1999.

Duncan, Simon. **Gender, Economy and Culture in the European Union**, UK: Routhledge 2000.

Duncan, Simon. **Lone Mothers, Paid Work & Gender**, NY USA: Palgrave Publishers, 1999.

Ehrenberg G. Ronald ve Smith S. Robert. **Modern Labour Economics**. New York: Harper Collins College Publishers, 1997.

- Fine, Ben. **Women's Employment and the Capitalist Family**, UK: Routhledge, 2002.
- Giddens, Anthony. **Sociology**. 3. trd Edition, UK: Blackwell Publishers, 1997.
- Giddens, Anthony. **Sosyoloji**. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel (çev), Ankara: Ayraç Yayınevi, 2006.
- Hüseyin, Akyıldız. **Ücret Yapısının Oluşumu**, Isparta: SDÜ Basımevi, 2001.
- Akhun İlhan ve Diğerleri, **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000.
- Kerr Clark, Staudohar D. Paul. **Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions**, Cambridge: Harvard University Press, 1994.
- Lordoğlu Kuvvet ve Özkaplan Nurcan. **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Der Yayınları, 2003.
- Loutfi Fetherolf Martha., **What Is Equality And How Do We Get There, Women Gender And Work**, Geneva: International Labour Force, 2002.
- Mankiw, N. Gregory. **Principles of Economics**, Orlando: The Dryden Press, 1998.
- Moroğlu, Nazan. **Kadınların İnsan Hakları Bildirisi ve Ek İhtiyari Protokol**, İstanbul: 2. Baskı, 2003.
- Mutari Ellen ve Figart M. Deborah. **Women and The Economy**, New York: M.E. Sharpe, 2003.
- Mutari Ellen, Boushey Heather ve Fraher William IV. **Gender and Political Economy**, New York: M.E. Sharpe, 1984.
- Pilar de Luis Carnicer María, Sánchez Martínez Angel, Pérez Manuela ve diğerleri. **Gender differences of mobility: analysis of job and work-family factors**, MCP UP Publishers, 2003.
- Renzetti M. Claire ve Curren J. Daniel. **Women, Men and Society**, USA: Allyn and Bacon Press, 4 th. Edition, 1999.
- Rubery, Jill. **Women's Employment in Europe: Trends and Prospects**, UK: Routhledge, 1999.
- Staggenborg, Suzanne. **Gender, Family and Social Movements**, Canada: Pine Forge Publisher, 1997.

Sürekli Yayınlar ve Makaleler

“AB’ye uyum için gençlere tavsiyem uzmanlaşmaları”, **Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi**, Şubat 2005.

“Avrupa Birliği’nde Ayrımcılıkla Mücadele ve Ülkemize Yansımaları Semineri”, **Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı**, 2004.

Aklan, Türker. “Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu”, Ankara: **Ankara Üniversitesi Siyasal Bil. Fak. Yayınları**. No:475, 50-51, 1981.

Aykaç, Mustafa. “Kadın İşgücü ve İstihdam”, **Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Aile Sempozyumu**, Yayın No:6, İstanbul: Marmara Üniversitesi Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Ekonomik Araştırma Merkezi, 1991.

Baş, Hanife. “Profesyonel Kadınlar Birliği’nin Türkiye Şubesi Kuruldu”, **Hürriyet İK Gazetesi**, 2005.

Dayıoğlu Meltem ve Kasnakoğlu Zehra. “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları”, Ankara: **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 24 (3), 352-353, 1997.

Dikbayır Gülfer ve Kasnakoğlu Zehra. “Gender segregation in Turkish manufacturing industry:1985-1998”, Ankara: **METU Studies in Development**, 29 (3-4), 348,352, 2002.

“İsveç Feminist İnisiyatifinin Sözcüsü bir Türk”, **Hürriyet Gazetesi**, 2005.

“Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset”, **TÜSİAD**, İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12/290, 2000.

“Kadın İstihdamı Zirvesi-Women’s Employment Summit”, **TİSK**, İstanbul: Yayın No:266, 2006.

Kumcu, Ercan. “Eğitim Ekonomisi (3)”, **Hürriyet Gazetesi**, 2005.

Kumcu, Ercan. “Eğitimde uluslararası karşılaştırma”, **Hürriyet Gazetesi**, 2006, s.9.

Kumcu, Ercan. “Ekonomik istikrarın faturası kadınlara mı çıkıyor ”, **Hürriyet Gazetesi**, 2006, s.9.

Meulders Daniele, Plasman Robert ve Rycx François. “Earnings inequalities: gender, race and sexual orientation”, **International Journal of Manpower**, Vol 25. No.3/4, 2004.

- “Norveç’te kadın yönetici olmayan şirkete kilit”, **Hürriyet Gazetesi**, 14 Kasım 2005.
- Ongan, Tunçcan Nilgün. “AB’nin Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri,” İstanbul: **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, No:4398, c.53, 2003.
- Özbay, Ferhunde. “Women’s Labor In Rural And Urban Settings”, **Boğaziçi Journal**, Vol.8, No.1, 1994.
- Özsoy, İsmail. “Kadın Hakları Tarihine Bir Bakış”, **Akademik Araştırmalar Dergisi**, Yıl:7, Sayı:26, 2005.
- Palaz, Serap. “Kadın-Erkek Eşitliği Açısından Türkiye ve AB’nin Bir karşılaştırması”, **E-Akademik Dergisi**, Sayı:40, 2005.
- Palaz, Serap. “Avrupa Birliği Cinsiyet Temelli Ayrımcılığı Önleyici Politikalar”, **Liberal Düşünce**, Sayı:38–39, 2005.
- Palaz, Serap. “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6 Sayı:9, Mayıs 2003.
- Tezcan, Ercüment. “Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesindeki Uygulamalar”, **20. yüzyıl sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı**, TODAİE, No. 85: 210-211, 1997.
- “The employment impact of mergers and acquisitions in the banking and financial services sector”, **ILO Sector Publications**, 2001.
- “Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları”, **İstanbul Ticaret Odası**, Yayın No: 2000-33, 214-220.
- Tzannatos, Zafiris. “The long-run effects of the sex integration of the British Labour Market”, **Journal of Economic Studies**, 1989.
- Walby, Sylvia. **Theorising Patriarchy**, Vol. 23, No.2, Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

Raporlar ve Tezler

- Alksnis, Christine. “Sexism-Stereotyping and Gender Wage Gap”, Doktora Tezi, Guelph University, 2000.
- Birlik, Işıl. “Çalışma Hayatında Terfide Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2004.
- Döner, Serap. Kadının Aile ve Çalışma yaşamındaki Konumu ve İçinde Bulunduğu Görev İkilemi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 1999.
- Kocabıçak, Ece. “Teknolojik Değişimin Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2004.
- Kocak, Serap. “Gender Discrimination in the Turkish Labour Market”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, De Montfort University, 1999.
- Nestoriak, Nicole. Labor Market Skill, Firms and Workers, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marylan University, 2004.
- Ostendorp, H. Remco. “Globalization and The Gender Wage Gap”, World Bank Policy Research Working Paper, 2004.
- Özkan, Burçin. “Topluluk Çalışanları Temel Sosyal Haklar Bildirgesi Çerçevesinde İş ve Yaşam Koşullarını İyileştirilmesi”, Yüksek Lisan Tezi, Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü, 1995.
- Usal, Bengü. “Kadın İstihdamı Üzerine Avrupa Birliği- Türkiye Karşılaştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi SBE, 1996.

İnternet Kaynakları

2004 yılı ilerleme raporunun ekonomik kriterler ve AB müktesebatına uyum bölümlerinin değerlendirilmesi, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/AvrupaKomisyonu/ilerleme_Raporu2004.pdf.. (22 Mart 2006).

AB ile çalışma hayatı değişecek!, http://www.maksimum.com/haberler/h/ab_ile_calisma_hayati_degisecek.php. 2005. (11 Ocak 2006).

AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/csgb_ab_bulten5.pdf.. 2005. (Ekim 2005).

Aliaga, Christel. "Gender Gap in the reconciliation between work and family life", *Eurostat Statistics in Focus Population and Social Conditions Theme 3*, http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF. 2005.

Avrupa Birliği 6. Çerçeve Programı Başlatma Konferansından İzlenimler, European Research, <http://66.102.9.104/search?q=cache:vggE1d0vU3oJ:www.dtip.edu.tr/abarastirma.ppt+AB+%C4%B0NT.+S%C4%B0TES%C4%B0&hl=tr>. 2002. (Ocak 2005).

Avrupa Birliği'nde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://www.kssgm.gov.tr/uaibm.html>. (Subat 2006).

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/391-410.pdf..> (Ocak 2006).

Beblo, Miriam ve diğerleri. "Measuring Selectivity-Corrected Wage Gaps in the EU", http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/workpap_fin_rep.pdf. (Kasım 2003).

Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, <http://www.kssgm.gov.tr/uaiperiyodik2.html>, 2003. (Haziran 2005).

Blau D. Francine ve Kahn M. Lawrence, "Gender Differences in Pay", <http://papers.nber.org/papers/w7732>. 2000. (Aralık 2005).

Capacity Building of Civil Society dealing with anti-discrimination, Europa, http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/civil/trainingman_tr.pdf. 2005. (Mayıs 2005).

Carnicer, María Pilar de Luis ve diğerleri, “Gender differences of mobility: analysis of job and work-family factors”, <http://juno.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0530180404.pdf>, 2003. (Şubat 2006).

Challenges And Policy Orientations, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0115en01.pdf. 2004. (Şubat 2006).

Childcare inhibits women’s career development, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/no0410103f.html>. (Mayıs 2005).

Clarke, Steve. “Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly”, *Eurostat Statistics in Focus, Theme 3*, http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-005/EN/KS-NK-01-005-EN.PDF. 2001. (Kasım 2005).

Çubukçu, Nimet. *Türkiye-AB Karma Parlamentosu Toplantısı*, http://www.shcek.gov.tr/portal/dosyalar/basin_NC/bakan000.asp, 2005. (Haziran 2005)

Dördüncü ve Beşinci Dönem Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporu’na Hitaben Cedaw-Türkiye Gölge Raporu, CEDAW Türkiye Yürütme Kurulu http://www.bianet.org/2005/01/01_k/golgetur.doc. 2004. (Mart 2006).

Dosya-Araştırma: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları 2, Sendikal İletişim Platformu, <http://www.sendikanet.org/tr/modules/news/article.php?storyid=107>, 2005.

Eliminating the gender pay gap and gender gaps in employment and unemployment, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2004_0115en01.doc. 2004. (Mayıs 2005).

Employers' Confederation: Wage differences are not gender-based, <http://www2.helsinginsanomat.fi/english/archive/news.asp?id=20030411IE4>, 2003. (Mart 2005).

Employment in Euope 2005 Recent Trends and Prospects, Europa Employment & Social Affairs, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_chap1_en.pdf, 2005. (Mayıs 2005).

- Employment in Europe Recent Trends and Prospects*, Europa Employment & Social Affairs, http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2002/keah02001_en.pdf, 2002. (Subat 2005).
- EU employment and social policy 1999-2001 jobs, cohesion, productivity*, [http://www.eusa.org.za/PDFdownload/Publications/Employment and social policy_2003.pdf](http://www.eusa.org.za/PDFdownload/Publications/Employment_and_social_policy_2003.pdf), s.6.
- Equal opportunities for women and men in services of general interest*, European Foundation, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF04128EN.pdf>, 2004. (Nisan 2005).
- Equality between women and men*, European Foundation, <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EQUALITYBETWEENWOMENANDMEN.htm>, 2006. (Mart 2006).
- Gender Equality In An Enlarged EU*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.doc. 2003. (Şubat 2006).
- Gender Wage Differentials in a Comparative Labour Market: The Household Interaction Effect*, OSA, <http://www.uvt.nl/osa/producten/wop/osawp5a.pdf>. (Mart 2005).
- Gender pay differences still starking in Denmark*, European Foundation, <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/09/DK0409NU01.html>. 2004. (Subat 2005).
- Gender pay equity in Europe*, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/01/study/tn0201101s.html>. 2002. (Nisan 2005).
- Gender pay gap examined*, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int>. (Nisan 2005).
- Gender pay gap examined*, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/uk0402104f.html>. (Mart 2005).
- Gender Pay Gap Examined*, European Industrial Relations Observatory On-Line <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/feature/it0502102f.html>. 2004. (Kasım 2005).
- Gender Pay Gaps in European labour markets, -Measurement, analysis and policy implications-*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/sec_03_937_en.pdf. 2003. (Subat 2005).

- Gender pay gap widens*, European Industrial Relations Observatory on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/sk0401106f.html>, 2002.
- Gowler D. ve Legge K. “Dual-worker families” <http://www.blacks.verioyps.co.uk/content/3241.html>. 2004. (Ocak 2005).
- Granqvist Lena ve Persson Helena. “Career mobility in the private service sector - are women trapped in “bad” jobs?”, <http://www.sofi.su.se/Granqvist&Persson.PDF>, 1997. (Subat 2005).
- Grimshaw Damian ve Rubery Jill. “The Gender Pay Gap: A Research Review”, Equal Opportunities Commission, http://www.eoc.org.uk/cseng/research/gender_pay_gap_research_review_findings.pdf. 2001. (Nisan 2005).
- Gürsel, Seyfettin. “Yüksek İşgücü Maliyetleri İşsizliği Artırıcı Etki Yaparken, Kayıt Dışılığı Da Destekliyor”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1201&id=67, 2005. (Nisan 2005).
- Helvacıoğlu, Aslı Deniz. “İş kültürü açısından ne kadar Avrupalıyız?”, <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=5107>. (Ağustos 2005).
- Huang M. Penelope. “Negotiating Gender, Work and Family: Examining Gendered Consequences of Leave-Taking over time”, <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=36&did=765887121&SrchMode=1&sid=3&Fmt=13&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1118417770&clientId=43845>, 2003.
- Huang, Tung-Chun, The impact of education and seniority on the male-female wage gap: is more education the answer?, <http://www.emeraldinsight.com/Insight/html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/0160200602.html>, 1999. (Nisan 2005).
- ILO, “Time for equality at work”, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/newsletr/2003_2b.pdf. 2003.
- İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller, http://www.man.metu.edu.tr/~manclub/yayinlar/glokal/insan_kaynaklari/kadin.html. (Mart 2005).
- İslami Kalvanistler Orta Anadolu’da Değişim ve Muhafazakarlık, European Stability Initiative, http://www.esiweb.org/pdf/esi_document_id_70.pdf. 2005. (Ekim 2005).

- John, Stossel. "The wage gap, give me a break", <http://www.townhall.com/opinion/columns/JohnStossel/2005/06/22/154700.html>, 2005. (Nisan 2005).
- Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık*, OLEYİS, <http://www.oleyis.org.tr/>. 1997. (Eylul 2005).
- Kadınlar Niye Az Kazanır?*, Capital Dergisi. http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2729, 2005. (Kasim 2005).
- Kane, John. "Chapter 12: Gender Race, and Ethnicity Gender wage differences", <http://kane-new.oswego.edu/eco350/chap12.ppt#256.1>. (Ocak 12006).
- KAGİDER, "İş Yaşamında Kadın-Erkek Ücret Eşitsizliği", http://www.khas.edu.tr/kariyer/kariyer02_dosyalar/frame.htm#slide0420.htm, 2005. (Nisan 2005).
- Keith Kristen, ve Malone Paula. "Housework and the Wages of Young, Middle-Aged And Older Workers", <http://cep.oupjournals.org/cgi/content/abstract/23/2/224>. 2005. (Mayıs 2006).
- KESK, "Türkiye'de Kadın Olmak", <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7>. (Nisan 2005).
- Kocacık, Faruk ve Gökkaya Veda. "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/1065.pdf>. (Mart 2006).
- Kunzi Astrid ve Troske R. Kenneth. "An empirical examination of the male/female wage gap in an equilibrium search framework", http://www.creato.no/espe_2004/sider/pdf/kunze_abstract.pdf. (Ocak 2005).
- Kurtsan, Meltem. "İş Hayatında Kadının Yeri ve Karşılaştığı Engeller", http://www.man.metu.edu.tr/~manclub/yayinlar/glokal/insan_kaynaklari/kadin.html. (Subat 2005).
- Levine, Linda. "The Gender Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth the Next Step?", <http://www.mjfreedman.org/freedmantf/98-278.pdf>, 2001. (Subat 2005).
- Lopez Augusto ve Zahidi Saadia. "Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap", World Economic Forum, http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gender_gap.pdf. 2005. (Subat 2005).
- Male-female wage differentials reflect human capital differences*, http://www.academicdb.com/male-female_wage_differentials_reflect_human_capi_5573. (Ocak 2005).

- Mathiason, John. "IT and the advancement of gender equality: international perspective", <http://www.unu.edu/globseminar/2001/shimane/mathiason-ft.pdf>. (Mayıs 2005).
- Melkas Helena ve Anker Richard. "Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Market", <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/textww.htm>. (Mayıs 2005).
- Modelling gender pay gaps*, Equal Opportunities Commission http://www.eoc.org.uk/pdf/modelling_gender_pay_gaps_findings.pdf, 2004. (Mayıs 2005).
- Modelling gender pay gaps*, <http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCcs/Research/modelling%20gender%20pay%20gaps%20wp%2017.pdf>, 2004. (Haziran 2005).
- Müftüoğlu Güler, Berna. "AB'de Kadın Erkek Eşitliğinin Görünmeyen Yüzü", http://sendika.org/yazi.php?yazi_no=1908, 2005. (Ocak 2006).
- New EU report shows active labour policy can increase employment rate despite low growth*, Europa Employment & Social Affairs http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=81, 2005. (Haziran 2005).
- New Gao Report Finds Continued, Unexplained Gender Wage Gap; Women's Progress of 1980s Unmatched In Subsequent Years*, Institute for Women's Policy Research <http://www.iwpr.org/pdf/Wagegap20nov03.pdf>, 2003. (Ocak 2005).
- Occupational segregation, gender gaps and skill gaps, Women.Men.Different.Equal*, Equal Opportunities Commission, Working Paper Series No.15, http://www.eoc.org.uk/cseng/research/occupational%20segregation_ph1_report.pdf. 2004. (Nisan 2005).
- OECD Development Centre, "Measuring Gender (In)equality: Introducing the Gender, Institutions and Development Data Base (GID)", Working Paper No.247, <http://www.oecd.org/dataoecd/17/49/36228820.pdf>, 2006. (Nisan 2006).
- OECD Employment Outlook, <http://www.oecd.org/dataoecd/42/55/32494755.pdf>, 2004. (Nisan 2005).
- OECD Employment Outlook, "Women at work: who are they and how are they faring", <http://www.oecd.org/dataoecd/36/7/17652667.pdf>, 2002. (Ekim 2005).
- OECD, "Percentage of tertiary qualifications awarded to females, by type of tertiary education and by subject category", <http://www.oecd.org/dataoecd/0/59/14158952.xls>, 2001. (Subat 2006).
- OECD, "Eğitime Bakış: OECD Göstergeleri", <http://www.oecd.org/dataoecd/33/26/33713523.pdf>, 2004.

- Oğuz, Binhan. “Kadının Kalkınmaya Katılımının Etkinleştirilmesi ve Arttırılması”, TİSK. <http://www.tekstilisveren.org.tr/>. 2004.
- Parental leave and leave for family reasons*, Europa, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10911.htm>. 2004. (Mayıs 2005).
- Ponthieux Sophie ve Meurs Dominique. “The gender wage gap in Europe: women, men and the public sector”, http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/F0502.pdf, 2005. (Nisan 2006).
- Pozitif Ayrımcılıktan Pozitif Aksiyona...*, NTV İnsan Kaynakları, <http://www.ntvmsnbc.com/news/313447.asp>, 2005. (Ocak 2006).
- Quality of women’s work and employment Tools for change*, European Foundation Paper No.2, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF02110E.pdf>. 2002. (Mart 2005).
- Rathje, Kelly. “Male Versus Female Earnings – Is the Gender Wage Gap Converging?”, <http://www.economica.ca/ew71p2.htm>, 2002. (Mayıs 2005).
- Reducing the Gender Digital Divide in Skills and Employment in Germany*, <http://peerreview.almp.org/pdf/Exec-summ-Germany-dec00.pdf>, 2000. (Ocak 2005).
- Report on equal opportunities, Policies and Specific Actions For Gender Equality*, Europa, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10933a.htm>. 2003. (Nisan 2005).
- Report on equality between men and women*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/gender_equality_2005_report_en.pdf. 2005.
- Report on equality between men and women*, Europa, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10934.htm>, 2004. (Mart 2005).
- Report on The Pay and Productivity Gap*, Women & Equality Unit, http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/gender_research_forum/grf_081102/GRF_report_08Nov02.doc. (Mayıs 2006).
- Rubery Jill, Grimshaw Damian ve Figueiredo Hugo, “The Gender Pay Gap And Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States”, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/gender/gender_pay_gap_and_policy.pdf. 2002.
- Rubery Jill, Grimshaw Damian, and Figueiredo Hugo, “The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy”, European Work and Employment

- Research Center UMİS, http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/conference-eminars/documents/paygap_ewerc.ppt, 2003.
- Şen, Harika. “Küreselleşme Ekseninde Dünyada ve Türkiye’de İşsizlik”, <http://www.harb-is.org.tr/media%5Cagudosya5.doc>. 2005. (Kasım 2005).
- Sıkça Sorulan Sorular, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, <http://www.deltur.cec.eu.int/default.asp?lang=0&pId=6&fId=1&prnId=4&hnd=1&docId=391&ord=3&fop=0>. (Nisan 2006).
- Sorger, Claudia. “Gender Mainstreaming in the Public Employment Service”, http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/denmark%2004/AT_Sorger%20-%20DK04.pdf, 2004. (Ekim 2005).
- Specific Policies and Actions For Gender Equality*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.pdf. (Mart 2006).
- Stephenson, Mary-Ann. “Smashing through the glass ceiling”, http://www.ivillage.co.uk/workcareer/workrights/discrim/articles/0,,211_1612_21,00.html. (Eylül 2005).
- T.C. Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, Türk Hukuk Sitesi <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2808>, 2003.
- Taking stock of the European Employment Strategy (EES): the evidence behind improved performances EU labor markets*, Europa Employment & Social Affairs, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_chap2_en.pdf. (Nisan 2005).
- Teaching girls science will close gender pay gap*, <http://www.personneltoday.com/Articles/2005/04/08/29141/Teaching+girls+science+will+close+gender+pay+gap.html>. (Nisan 2005).
- The European Employment Strategy*, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0098en01.doc. 2003. (Şubat 2006).
- The Gender Pay Gap: a Research Review*, Equal Opportunities Commission, http://www.eoc.org.uk/cseng/research/gender_pay_gap_research_review_findings.pdf. (Mart 2005).
- The impact of women’s position in the labour market on pay and implications for UK productivity*, Women & Equality Unit http://www.womenandequalityunit.gov.uk/publications/weu_pay_and_productivity.pdf. 2002.

- The Role of Employment Experience in Explaining the Gender Wage Gap*, Europa, <http://www.ifs.org.uk/wps/wp0118.pdf>. 2001. (Mart 2005).
- The role of business-related services in the European economy*, Europa, http://europa.eu.int/comm/enterprise/services/business_related_services/index_brs.htm. (Eylul 2005).
- The Wage Gap Myth*, National Center For Policy Analysis <http://www.ncpa.org/pub/ba/ba392/>, 2002. (Agustos 2005).
- TİSK, “10-11 Şubat 2006 Tarihinde İstanbul’da Kadın İstihdamı Zirvesi Düzenliyor”, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1687>. 2006. (Mart 2006).
- TİSK, “Çocuk Bakım Sorunu”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=108>. (Nisan 2006).
- TİSK, “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, Yayın No: 219, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=22. 2002. (Nisan 2005).
- TİSK, “İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar”, <http://www.tisk.org.tr/yazdir.asp?id=107>. (Mart 2005).
- TİSK, “İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Semineri”, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=857&id=50. 2003. (Haziran 2005).
- TİSK, “Türkiye’de Kadın İşgücü”, <http://www.tisk.gov.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=110>. (Mart 2005).
- TMMOB, “Avrupalı Gazetecilere Konferans Verdi”, <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=997>. 2005. (Kasım 2005).
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi, “İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler”, http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/T03_251005.XLS (Temmuz 2005).
- TÜİK, “Meslek gruplarına göre istihdam edilenler”, http://www.die.gov.tr/yillik/10_calisma.pdf. 2005. (Temmuz 2005).
- TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Anketi Temmuz 2005 Sonuçları”, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=452. 2005.
- TÜİK, “Hanehalkı İşgücü Anketi, Eğitim durumuna göre işgücü durumu”, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=452. (Temmuz 2005).

- TÜRK-İŞ, “Türkiye’de istihdam ve işsizlik”, <http://www.turkis.org.tr/icerik/makaleistihdamveissizlik.htm>. 2005. (Subat 2006).
- Türkiye Kamu-SEN, “İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları”, <http://www.kamusen.org.tr/kitap%5Cistihdamveissizlik.pdf>, 2004. (Ocak 2005).
- Türkiye’de Kadın Emeği, <http://www.emep.org/kadin/oren/devrim.html>. 2003. (Mart 2005).
- TÜSİAD, Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Sabancı’nın TİKAD (Tüm İş Kadınları Derneği) Tarafından Düzenlenen “Önceliklerimizin Işığında Küresel Değişim” Sempozyumu Konuşması, <http://www.tusiad.org/haberler/konusma/duyuruno647.pdf>, (Mart 2005).
- TÜTSİS, “ILO Konferansı”, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/haziran/ilo-1.html>. 2004. (Ocak 2005).
- UNECE, “Work & The Economy - Norway: strategies to eliminate occupational segregation and unequal pay”, <http://www.unece.org/stats/gender/web/genpols/keyinds/work/norway2.htm>. 2004.
- Why Men Earn More, <http://management.about.com/od/womenminorities/a/MenEarnMore2005.htm>. (Nisan 2005).
- Wikipedia, the free encyclopedia, “Discrimination”, <http://en.wikipedia.org/wiki/Discrimination>. (Subat 2006).
- Women and The Economy, The United Nations, Fourth World Conference on Women, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm>. (Ekim 2005).
- Women belong in business, The Greens European Free Alliance, <http://www.greens-efa.org/en/documents/detail.php?id=14>. (Haziran 2005).
- Women earn 15% less than men in the EU and are still finding work/ life balance difficult, Commission of The European Communities, http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/com_2006_71_en.pdf. 2006. (Mart 2006).
- Women, Work and Wages: Equal Pay For Jobs of Equal Value, Committee on Occupational Classification and Analysis, <http://site.ebrary.com/lib/marmara/Doc?id=10060474&ppg037>. 1981.
- Zengingönül, Oğul. “Sosyal Politika Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, <http://www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar/dergi/dergi/2003sayi4/zengingonul.pdf>. 2003.