

Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı¹

TÜBİTAK Proje No: 108K524

Prof.Dr. Ayşe BUĞRA

EYLÜL 2010
İSTANBUL

¹ Araştırmaya katkılarından dolayı Dr. Burcu Yakut Çakar, Fırat Kurt, Hatice Pınar Şenoğuz ve Yalçın Özkan’a teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER

Tablo Listesi.....	iii
Şekil Listesi.....	iii
Özet.....	iv
Abstract.....	v
Giriş.....	1
I. Büyüme ve Yapısal Değişim Sürecinde Kadın İstihdamıyla İlgili Karşılaştırmalı Gözlemler.....	4
II. İstihdam Kararlarını Belirleyen Kültürel ve Ekonomik Unsurlar.....	7
2.1. Talep Düzeyindeki Sorunlar.....	8
2.2. Kültürel Değerler ve Toplumsal Cinsiyet Temelli İşbölümünün Sürmesine Temel Olan Unsurlar.....	9
2.2.1. Birlikte Yaşayamayan Toplum.....	12
2.2.2. Muhafazakarlık ve Sosyal Politika.....	14
2.3. Çalışma Hayatının Özellikleri: İşler ve Kadınlar.....	17
III. Kadın İstihdamıyla İlgili Görüş ve Önerilerin “Farklılık” ve “Eşitlik” Perspektifinden Değerlendirilmesi.....	23
Sonuç.....	27
Tablolar.....	29
Şekiller.....	35
Referanslar.....	43
Ekler.....	48
Ek 1. Proje Kapsamında Gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Ziyaretleri.....	48
Ek 2. Proje Kapsamında Türkiye’de Gerçekleştirilen Görüşmelerin Listesi (Ekim 2009- Şubat 2010).....	49

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 - Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları

Tablo 2 – Kentsel ve Bölgesel Olarak Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (yüzde)

Tablo 3 – Kırsal Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Payı ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranı, 1960 - 2008 (yüzde)

Tablo 4 – Toplam İstihdam ile Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı, Sektör Bazında Kadın/Erkek Oranları, 1980 – 2008

Tablo 5 - Bölgelere ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (NUTS-2 Düzeyinde, yüzde)

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 - Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Kırsal Nüfus ile İlişkisi

Şekil 2 – Tarım Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)

Şekil 3 - Sanayi Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)

Şekil 4 - Hizmet Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)

ÖZET

Türkiye, 1970lerden beri kadın istihdamında dünya çapında gözlenen artış eğilimine bir istisna oluşturmaktadır. Tarım-dışı sektörlerde kadın istihdamında ufak bir artış gerçekleşmiş olmakla birlikte, bu artış kadınların genel olarak ekonomik faaliyete katılımlarındaki düşüğe karşılık gelmekten oldukça uzaktır. Bu proje Türkiye’de kadın istihdamının aldığı biçimleri açıklayan etmenler ile mevcut politika ortamında bu etmenlerin ne derece dönüştürülebileceğini araştırmayı amaçlamaktadır. Proje, temel olarak makroekonomik değişim, mikroekonomik uyum ve sosyal politika araştırmalarının analizlerinin kesişme noktasında yer almakta, özellikle bu üç alandaki gelişmelerin ortaklaştığı noktaları çalışma odağına yerleştirmektedir.

Çalışma üç düzeyde gerçekleştirilmiştir: ilk düzeyde Türkiye’deki kadın istihdamının mevcut durumu ve geleceğine yönelik analizlerde kullanılmak amacıyla, Güney Avrupa ülkelerinde (Yunanistan, İspanya, Portekiz ve İtalya) istihdam biçimleri ve refah rejim dönüşümlerinin tarihsel eklemlenmelerini ortaya çıkarmaya yönelik detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. İkinci düzey, Türkiye’de işgücü piyasasını düzenleyen mevzuat ve sosyal politikanın cinsiyetçi niteliğini irdelemeye yönelik olarak yasal ve kurumsal yapının güncel dönüşümleri içinde analizini içermektedir. Üçüncü ve son olarak, farklı kentsel bağlamlarda kadın istihdamına ilişkin iktisadi imkanların, kurumların ve yaklaşımların çeşitliliği ışığında çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri ile İstanbul ve Ankara’da, Gaziantep, Denizli, Sinop ve Kayseri’de gerçekleştirilen saha araştırması ile politika yaklaşımı analiz edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: kadın istihdamı, sosyal politika, toplumsal cinsiyetçi refah rejimleri, işgücü piyasasının dönüşümü

ABSTRACT

Turkey constitutes an exception to the worldwide trend toward a significant increase in female employment since the 1970s. While there has been a small increase in non-agricultural employment of women, this was far from compensating the overall decline in female economic activity. This project aims to investigate both the factors that explain female employment patterns in Turkey and the extent to which they could be modified within the existing policy environment. The project is situated at the intersection of the analysis of macroeconomic change, microeconomic adaptation, and social policy research, with explicit attention paid to the interface between the developments taking place in these areas.

The study was carried out at three levels: at the initial level, a detailed literature survey to outline the historical articulation of employment patterns and welfare regime changes in Southern European countries (Spain, Greece, Portugal and Italy) had been conducted so as to be referred in the analysis of the current situation and prospects for the future of female employment in Turkey. The second level included an overview of the gendered character of labor market legislation and social policy in Turkey through an analysis of the legal and institutional setting in its recent transformations. Finally, the field research based on face-to-face in-depth interviews conducted with public officials and NGO representatives in İstanbul, Ankara and four cities (namely, Gaziantep, Denizli, Sinop and Kayseri) catered for analysis the policy outlook with respect to variations in economic opportunities, institutions and attitudes concerning female employment in different urban settings.

Keywords: female employment, social policy, gendered welfare regimes, labour market transformation

GİRİŞ

Bu araştırmaya Türkiye’de kadın istihdamıyla ilgili çarpıcı bir gözlemden yola çıkarak başladık: 1970 sonrasında hemen hemen bütün dünyada, farklı gelir gruplarındaki bütün ülkelerde, kadınların işgücüne katılım oranında büyük bir artış gözlemlenirken, aynı dönemde Türkiye’deki oranın düştüğü ve dünyadaki en düşük oranlardan biri haline geldiği görülüyor (UNDP 2007: 339-341; World Bank 2009). Biz araştırmamızda bu durumu, bir dizi Akdeniz ülkesinde kadın istihdamının tarihsel gelişimini de dikkate alarak incelemeye karar verdik. Bu seçimin nedenlerinden biri, elimizdeki karşılaştırma yapmaya müsait verilerden çıkan tabloydu. Bu tabloya göre, Türkiye’de kadın istihdam oranı, 1970’lerde İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan’dakinden daha yüksekken, daha sonraki yıllarda Türkiye’de bu oran sürekli düşmüş, öteki ülkelerde ise yükselmiş ve arada büyük bir fark oluşmuştu (bkz. Tablo 1). Bu farklı tarihsel değişim sürecini izlemek mümkün olduğu ölçüde, Türkiye’deki durumun özgün niteliğini daha iyi görebileceğimizi düşündük. Karşılaştırmada Akdeniz ülkelerini dikkate almamızın başka bir nedeni de, ilgili literatürde Türkiye’nin refah rejiminin Güney Avrupa refah rejimleriyle aynı grup içinde benzer bir model olarak ele alınmış olmasıydı. (Eardley vd. 1996, Gough 1996 ve 2001, Saraceno 2002) Sosyal politika ortamının kadın istihdamını etkileyen önemli bir değişken olması nedeniyle, bu benzerliğin zaman içinde ne biçim aldığına bakmak karşılaştırma açısından anlamlı olacaktır. Kasım 2010’da düzenleyeceğimiz, “Kadın İstihdamındaki Değişimin Karşılaştırmalı Tarihsel Yol Haritası” konulu uluslararası atölye çalışmasında üzerinde durulacak temalardan birinin, refah rejimlerindeki dönüşümün bu yol haritası içindeki yeri olması planlandı.

Atölye çalışmasının, sunumların akademik bir yayınevi tarafından yayınlanmasıyla sonuçlanacak şekilde planlanması için, İspanya (Madrid), Yunanistan (Atina) ve İtalya’da (Milano) kurum ziyaretleri yapıldı ve atölyeye katılacak araştırmacılar belirlendi. Ziyaret edilen kurumların listesini Ek 1’de sunuyoruz. Bu ziyaretler sırasında, araştırmamızın ilk aşamasında elde ettiğimiz karşılaştırmalı istatistiksel verilerle Türkiye’deki durumun politik iktisat çerçevesini inceleyen sunumlar yapıldı ve tartışmaya açıldı. Bu sunumlara dayanan bir makale geçtiğimiz günlerde yayınlanmış bulunuyor (Buğra ve Yakut-Cakar 2010) (bkz. Ek 2).

İstanbul’daki atölye çalışmasına, başlangıçta Türkiye’yle karşılaştırmayı düşündüğümüz üç ülkenin yanı sıra, 1980’lerde de kadın istihdamının Türkiye’den ve diğer Akdeniz ülkelerinden epeyce yüksek olduğu Portekiz’le kadın istihdamının Kuzey Akdeniz ülkelerinden daha düşük olduğu ve zaman içinde gerçekleşen artışın özellikle tarım sektöründe yer aldığı Mısır’ı da dahil etmenin ilginç olacağını düşündük. Bu şekilde, altı ülkeden (Portekiz, İspanya, İtalya, Yunanistan, Mısır ve Türkiye) sekiz katılımcının sunuş yapacakları bir program belirledik (Bkz. Ek 3).

Türkiye’de özellikle 1990’lardan itibaren, hem politika düzeyinde hem de akademik düzeyde kadın istihdamı konusuna ilginin arttığını görüyoruz. Ama Türkiye’yle ilgili literatürde, en azından yakın zamanlara kadar, kadın istihdamının, toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizlikleriyle (Selim ve İlkaracan 2002, Kardam ve Toksöz 2004, Tansel 2004, Kara 2006) veya kayıt dışı istihdamın sosyo-kültürel çerçevesiyle ilgili mikro ölçekli etnografik çalışmaların (White 1994, Yüksekler 2004, Özyeğin 2005, Bora 2005, Pütüoğlu Cook 2006, Akalın 2007, Dedeoğlu 2008, Işık 2010) hakim olduğu gözlemleniyor. Kadınların işgücüne katılımına özellikle kayıt dışı istihdam bağlamında yaklaşılmasının, istatistiklere duyulan bir güvensizlikle birlikte yer aldığını söylemek mümkün. Kayıt dışı kadın emeğinin istatistiklere yansımayacağı fikri (Özbay 1990, Ecevit 1998, Dedeoğlu 2004 ve 2008), ev işi

ve bakım hizmetleri bağlamında ücretlendirilmemiş kadın emeğinin görünmezliğine dikkat çeken feminist literatürün katkılarına da gönderme yaparak güçlenirken, işgücüne katılımın düşüklüğünü sorunsallaştıran çalışmalar yakın zamanlara kadar literatürde epeyce geri planda kalıyorlar. Ama son zamanlarda bu konuda yapılmış önemli çalışmalara rastlıyoruz (Özar ve Günlük Şenesen 1998, Toksöz 2007, TÜSİAD 2000, Zeytinoğlu 2000, TÜSİAD ve KAGİDER 2008, World Bank 2009) .

Resmi istatistiklerin kayıt dışı kadın istihdamını dikkate alamayacaklarına duyulan inanç, kayıt dışı kadın istihdamıyla ilgili çalışmaların özellikle İstanbul ve sanayi faaliyetinin önemli olduğu birkaç büyük şehirde yürütülmüş olmasından da kaynaklanıyor olabilir. Dolayısıyla, formel sektörle eklenen eve iş verme pratiklerinin yaygın olduğu bu şehirlerdeki durumdan yola çıkarak ulusal düzeyde genellemelere gitmeden önce, farklı şehirlerdeki duruma biraz daha yakından bakmak yararlı olabilir. Nitekim, bizim projemizin biçimlenmesinde, daha önce gene TÜBİTAK desteğiyle sekiz farklı ilin yoksul mahallelerinde yürütmüş olduğumuz, yüzyüze görüşmelerle desteklenen kapalı uçlu anket çalışmasının etkisi oldu (Buğra ve Keyder 2008). Bu çalışma bağlamında, pekçok şehrin yoksul mahallelerinde kadın istihdamının ülke ortalamasının çok altında bulunduğunu ve eve iş alma veya ev dışında ücret karşılığında kayıt dışı çalışma faaliyetlerinin epeyce sınırlı olduğunu gördük. Bu gözlem, istatistiklerdeki hata payının genel tabloda niteliksel bir fark yaratacak ölçüde önemli olmayabileceğini düşünmemize neden oldu. Bu doğrultuda, kadınların işgücüne katılım sorunlarının, farklı şehirlerdeki farklı tezahürleri ve farklı nedenleriyle incelemekte yarar gördük.

Bu bağlamda, İstanbul, Denizli, Kayseri, Gaziantep ve Sinop'taki durumu, bu illerdeki işçi ve işveren temsilcileri, kamu yetkilileri ve STK çalışanları ile yapılan yüzyüze görüşmeler yardımıyla anlamaya çalıştık. İstanbul dışındaki illerin seçiminde, illerin içinde yer aldıkları bölgelerde kadın istihdam oranlarındaki farklılıklar etkili oldu. Tablo 2'de görüldüğü gibi, üçü de yerel sanayinin ciddi bir gelişme gösterdiği Denizli, Kayseri, Gaziantep illerinin içinde yer aldıkları bölgelerdeki kadın işgücüne katılım/istihdam oranları arasında ilginç bir farklılık görülüyor. 2009 verilerine göre, Denizli'nin içinde yer aldığı TR32 bölgesindeki oranlar ülke ortalamasının üstüneyken (yüzde 35,6/ yüzde 29), Kayseri'nin içinde olduğu TR72 ve Gaziantep'in içinde olduğu TRC1 bölgesinde oranın ülke ortalamasının çok altında olduğu görülüyor (sırasıyla yüzde 16,4/ yüzde 14,2 ve yüzde 14,5/ yüzde 13). Ekonomik açıdan öteki iller kadar canlılık göstermeyen Sinop'un içinde olduğu TR82 bölgesinde ise oran ülke ortalamasının epeyce üstünde (yüzde 36/ yüzde 32,1). Benzer farklılıklar kadınların iş gücüne katılımıyla ilgili il bazında sahip olduğumuz en güncel verilerin dayandığı 2004 sonuçlarında da ortaya çıktıkları için, bunların bölgenin içinde yer alan iki diğer ilin araştırma kapsamındaki illerden büyük bir farklılık göstermesine bağlı olabileceğini düşünmüyoruz.

Beş ilde gerçekleştirdiğimiz saha araştırmasından önce Ankara'da, Türkiye İstatistik Kurumu, Devlet Planlama Teşkilatı, Kadının Satışını Güçlendirme Genel Müdürlüğü, Dünya Bankası ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nda bir dizi görüşme gerçekleştirdik.

Yaptığımız görüşmelerde, görüşmecilerimizden isimlerinin kullanılmamasıyla ilgili bir talepte bulunan kimse olmadı. Gene de biz bu raporda, metin içinde atıf yaptığımız görüşmelerin hangi ilde ve hangi kesimden bir kadın veya erkek tarafından yapıldığını isim vermeden belirtmeyi uygun bulduk. Kurumlarda yaptığımız görüşmelerimizin listesini Ek 4'te sunuyoruz.

Araştırmamıza, makroekonomik değişim, mikroekonomik uyum ve sosyal politika alanındaki araştırmaları kesen bir uluslararası literatür taramasıyla başladık. Kadın istihdamındaki artışı inceleyen bu uluslararası literatürde ele alındıkları biçimiyle, artışa neden olan unsurları farklı biçimlerde gruplamak mümkün. Genel olarak bütün çalışmalarda üç tip değişkenin, tek tek veya birbiriyle eklemlenen ortak etkileriyle, üzerinde durulduğunu görüyoruz: Ekonomik büyüme ve sektörel yapı değişiklikleri, emek piyasasının ve çalışma hayatının niteliğini etkileyen değişiklikler ve sosyal politika ortamındaki değişmeler. Buna paralel olarak, ekonomik ve sosyo-kültürel nitelikli değişkenlerin, ayrı ayrı veya birlikte, kadın istihdamını nasıl etkilediklerine bakılıyor. Bu analitik ayrımları çok net bir biçimde izleyen bir analiz çizgisi sürdürmek pek kolay değil çünkü farklı nitelikteki bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler, genellikle birbirbiriyle içiçe geçmiş bir biçimde ortaya çıkıyorlar. Biz bu raporda, söz konusu değişkenlerin kadın emeği arzı ve talebiyle olan ilişkilerini üç ana başlık altında inceleyeceğiz.

- 1) Büyüme ve yapısal değişim sürecinde kadın istihdamıyla ilgili karşılaştırmalı gözlemler;
- 2) İstihdam kararlarını belirleyen kültürel ve ekonomik unsurlar;
- 3) Kadın istidamıyla ilgili görüş ve önerilerin “farklılık” ve eşitlik” perspektifinden değerlendirilmesi.

İlk bölümde, literatürde “U şeklinde eğri hipotezi” olarak bilinen yaklaşımı, hizmet sektörünün gelişmesiyle kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi ele alan yaklaşımlarla birlikte değerlendiren bir teorik çerçeve içinde, karşılaştırmalı istatistiksel veriler kullanılacak. Saha araştırmamızın bulgularını tartıştığımız ikinci bölümde “emeğin kadınsılaşması (*feminization of labour*)” hipotezinden yola çıkarak, bu hipotezin üzerinde durduğu ekonomik saiklerle kültürel değerler arasındaki ilişkiyi inceleyeceğiz. Burada toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüne ilişkin muhafazakar değerlerin sosyal hayata ve sosyal politika ortamına nasıl yansydıkları ve çalışma hayatının özellikleriyle eklemlenerek kadın istihdamını nasıl etkiledikleri incelenecek. Üçüncü ve son bölümde, “kadın-erkek eşitliğini amaç olarak benimseyen bir yaklaşım içinde kadınların farklı özellikleri ve ihtiyaçlarını ne şekilde ele almak gerekir?” sorusunu merkez alan bir tartışma yürütülecek. Bu bağlamda, sahada karşılaştığımız kadın istihdamıyla ilgili görüş ve önerileri içinde değerlendireceğimiz bir analitik çerçeve geliştirmeye çalışacağız. Sonuç bölümünde, raporun kısa bir özetini sunacağız.

I. BÜYÜME VE YAPISAL DEĞİŞİM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMIYLA İLGİLİ KARŞILAŞTIRMALI GÖZLEMLER

Ekonomik gelişmeyle kadın istihdamı arasındaki ilişki, 1960'lardan itibaren yoğun bir biçimde tartışılmış ve bu tartışma içinde U şeklindeki eğri hipotezi ortaya atılmıştır (Sinha 1967, Durand 1975, Boserup 1990, Shultz 1990, Goldin 1995, Rau and Wazienski 1999, Fatima and Sultana 2009). Çok temelde, ekonomik büyüme süreci içinde kadın istihdamının önce düştüğü sonra yükseldiğini öne süren bu hipotezin irdelenmesinde ağırlıklı olarak ülkelerarası karşılaştırmalı veriler kullanılmış ve düşük, orta ve yüksek gelirli ülkelerdeki durum hipoteze destek sağlayacak şekilde yorumlanmıştır. Aynı ülke içindeki tarihsel gelişmelere dayanan araştırmalar ise daha sınırlıdır. Hipotezin ülke içi tarihsel analiz dayanağı oldukça zayıf olmakla birlikte, hipotezi Pakistan (Fatima and Sultana 2009) ve Türkiye (Tansel 2001) gibi ülkeler bağlamında irdelenen çalışmalar da yapılmıştır. U eğrisinin en düşük noktasına, hangi ülkede, hangi koşullarda, hangi süre içinde ulaşılabileceği hakkında bir fikir edinme şansımız yoksa, hipotez bir totoloji halini alabilir. "Bütün ülkelerde kadın istihdamı er geç artacaktır" gibi bir önermenin yararı oldukça kısıtlı olacaktır. Bu bağlamda, bu sürenin farklı ülkelerde neye göre değiştiği sorusu önem kazanmakta ve tek tek her ülkede bağımlı değişkenlerle bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin daha ciddi biçimde incelenmesi gereği doğmaktadır.

Fatima ve Sultana'nın (2009) tartıştıkları Pakistan ve Assaad'ın (2002) çalışması kapsamında irdelenen Mısır örneklerinde görüldüğü gibi, bazı ülkelerde, kadın istihdamının bir süre düştükten sonra artmaya başlaması tarımdaki kadın istihdamı artışıyla birlikte gerçekleşmektedir. Buna rağmen, hipotezin açıklanmasında üzerinde durulan unsurlar arasında tarımın çözülmesi önemli bir yer tutmaktadır. Tarım sektöründe ücretli emek veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları olağan karşılanan kadınlar, tarımda makineleşmeye veya başka nedenlere bağlı bir istihdam düşüşü olduğunda tarım dışı çalışma hayatının dışında kalmaktadırlar. Bu durum, literatürde genellikle kültürel muhafazakarlık veya vasıfsızlık gibi unsurlara bağlı olarak açıklanmıştır. Zaman içinde, şehirleşmeyle birlikte yer alan kültürel değerlerdeki değişimin ve eğitim düzeyindeki yükselmenin kadın emeği arzını olumlu yönde etkilemeye başlayarak bu durumun değişmesine yol açacağı öngörülmektedir (Sinha 1967, Goldin 1995).

Diğer bir açıklama ise, ekonomik gelişme ve üretim teknolojisindeki ilerlemeyle birlikte ortaya çıkan gelir ve ikame etkilerinin görece ağırlığına atıf yapmaktadır. Gelir etkisi, aile gelirindeki artışın kadın emek arzı üzerindeki olası olumsuz etkisini tanımlarken, ikame etkisi artan ücretlerin kadın emek arzı üzerindeki olumlu etkisini tanımlamaktadır. Bu bağlamda, Goldin (1995) ekonomik gelişmenin ilk aşamalarında güçlü bir gelir etkisinin ikame etkisini bastırdığını daha sonra artan ücretlerle birlikte, ikame etkisinin kadın emek arzı üzerindeki olumlu etkisinin güç kazanmaya başladığını öne sürer. Burada da, kol emeğine dayanmayan iş olanaklarının artışı ve kadınların eğitim düzeyindeki yükselme önemli açıklayıcı unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de kadın istihdamındaki düşüş şehirleşme ve tarımda istihdamın azalmasıyla birlikte gerçekleştiği için, bu durumun bazı Akdeniz ülkelerinde kırsal nüfus ve kadın istihdamı arasındaki tarihsel ilişkiyle karşılaştırılmasının ilginç olacağını düşündük. Bu karşılaştırmanın sonuçlarını Tablo 3 ve Şekil 1'de görebiliriz. Elimizdeki karşılaştırma yapmaya müsait veriler 1960 yılı öncesine gitmediği için, daha uzun dönemli bir analiz yapma olanağına sahip değiliz. Ama İtalya'da 2000, Yunanistan'da 1990 civarında görülen düşüşler dışında, bu

ülkelerde kadın istihdamının 1970'ten itibaren sürekli artmakta olduğunu, özellikle Portekiz'deki artışın şehirleşmenin öteki ülkelerden daha erken bir evresinde başlayıp hızla yükseldiğini görebiliyoruz. U şeklinde eğriyi en net görebildiğimiz ülke ise Yunanistan: Burada kadın istihdamı 1960-1980 arasında kırsal nüfusun düşüşüne paralel bir azalma gösterdikten sonra, 1980'den sonra yükselmeye başlıyor ve bu artış, 1985-1990 arasındaki dönem hariç, devam ediyor.

Bu tablo içinde Türkiye'nin durumu açık bir farklılık arzediyor ve aşağı yukarı 50 yıllık bütün dönem boyunca, kadın istihdamı kırsal nüfusun azalışına paralel olarak düşmeye devam ediyor. Bunun yanı sıra şehirleşmeye rağmen Türkiye'de tarım içi istihdamın önemini koruduğunu görüyoruz. Türkiye'de tarımda istihdamın toplam istihdam içindeki payı uzun süre Kuzey Akdeniz ülkelerinin hepsinden daha yüksek kalıyor. Ayrıca Türkiye'de tarımda istihdamın toplam kadın istihdamı içindeki payının erkek istihdamı içindeki payından çok daha yüksek olduğunu görüyoruz. Yani kadın işgücününün tarımdan kopuşunun, erkek işgücününün kopuşunu çok geriden izlediğini söylemek mümkün. Buna rağmen, kadınlara istihdam sağlayan en önemli sektör olan tarımda bile, 1980-2008 arasında çalışan kadın-erkek oranında bir düşüş görülüyor (bkz. Tablo 4 ve Şekil 2).¹

Diğer sektörlerle baktığımızda gene Türkiye'yle diğer ülkeler arasında bazı önemli farklar görebiliyoruz. Sanayi sektöründe istihdam diğer ülkelerde hem kadınlar hem erkekler için sürekli düşerken, Türkiye'de artıyor. Türkiye'de bu sektörün toplam kadın istihdamı içindeki payının 1980'de yüzde 4,7'den 2008'de yüzde 14,7'ye çıkmış olduğunu görüyoruz. Ama bu, tarımın (yüzde 46) ve hizmetlerin (yüzde 39,3) toplam kadın istihdamı içindeki payına göre hala çok düşük (bkz. Tablo 4 ve Şekil 3). Dolayısıyla, toplam istihdam içindeki payının da zaman içinde diğer Akdeniz ülkelerinde olduğu gibi düşmesini bekleyebileceğimiz bu sektörde, ucuz kadın emeğinin sağladığı avantajların kadın istihdamında büyük bir artışa yol açmasını beklemek çok gerçekçi görünmüyor.

Hizmet sektörü, Türkiye dışındaki Akdeniz ülkelerinde kadınların en çok istihdam edildikleri sektör. Bu sektörde istihdam İspanya ve İtalya için toplam kadın istihdamının yüzde 80'inden, Portekiz ve Yunanistan için yüzde 70'inden fazla. Türkiye'de bu oran yüzde 40'ın altında. Ayrıca, Portekiz, İtalya ve İspanya'da bu sektörde çalışanların çoğunluğu kadinken, Türkiye'de kadın-erkek oranı 0,34'te kalıyor. Yunanistan'da da hizmet sektöründe çalışanların çoğu erkek, ama gene de kadın-erkek oranı Türkiye'dekinin iki mislinden epeyce fazla (0,89) (bkz. Tablo 4 ve Şekil 4)

Bu tür bir karşılaştırmalı analiz, U şeklinde eğri hipotezini farklı ülke deneyimlerine uygulamaya çalışırken, hem yapısal değişmeye daha ayrıntılı bir biçimde bakmak, hem de yapısal değişme içinde yer alan ekonomik ve sosyo-kültürel etkenleri daha dikkatle ele almak gerektiğine işaret ediyor. Nitekim, bazı araştırmacılar, tarihsel ve sosyoekonomik bağlamlarıyla kadın istihdamını etkileyen unsurların, U şeklindeki eğri hipotezinin basitliğine karşın, gayet karmaşık görünüm arz ettiklerini savunmuşlardır (Schultz 1990, Fatima ve Sultana 2009). Bu karmaşık unsurların incelenmesinde, hizmet sektöründeki gelişmelerin üzerinde durmak ve kadın istihdamındaki artışla hizmet sektörünün gelişmesi arasındaki ilişkiye dikkat çeken yazarların (Castells 1997, Esping-Andersen 1999 ve 2009, Orloff 2002, Jaumotte 2003) gözlemlerini dikkate almak özellikle önemli görünüyor. Ama bunu söylerken, bu yazarların söz konusu ilişkinin iki yönlü bir ilişki olduğu, yani kadınların toplumsal

¹ Tarımda çalışan kadınların aynı sektörde çalışan erkeklere oranındaki bu düşüş, tarımda makineleşme olgusuyla açıklanabileceği gibi, sadece istatistiksel tanım değişikliklerine mesela ücretsiz aile işçisi kategorisinin tanımındaki değişimlere de bağlı olabilir.

konumlarındaki değişmenin hizmetlere olan talebin artmasına da yol açtığı ve bu talep artışıyla hizmet sektörünün kadın istihdam etme potansiyelinin birbirini besleyerek etkili oldukları yolundaki gözlemlerine de dikkat çekmek gerekiyor. Kadınların toplumsal konumlarındaki değişme ise, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü rollerindeki dönüşümle ve bu dönüşümün bakım hizmetleriyle ilgili politikalarla ilişkisini belirleyen süreçlerle birlikte yer alıyor. Bunun yanı sıra, çalışma hayatını düzenleyen kurallar da, bu dönüşümlerin gereklerine göre, yani kadınların ihtiyaçlarını dikkate alarak biçimlenmeye başlıyorlar. Bütün bu değişkenler arasında basit bir nedensellik ilişkisinden çok, karşılıklı birbirini belirleme durumu olduğunu söylemek mümkün.

Burada, ekonomik gelişme, tarımın çözülmesi, hizmet sektörünün gelişmesi gibi değişkenlerle kadın istihdamının artışı arasındaki düz nedensellik ilişkisine odaklanan yaklaşımların ötesinde, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin sorgulanmasını, bu sorgulamanın sosyal politika alanına yansımalarını ve bu ortamda kadın emeği arzı ve talebinde gözlemlenen değişimleri birlikte ele alan bir analiz çerçevesinin ortaya çıktığını görüyoruz (özellikle bkz. Esping-Andersen 1999 ve 2009). Bundan sonraki bölümde sürdüreceğimiz tartışma bu çerçeve içinde yer alacak. Bu bağlamda Türkiye’de kadın istihdamının düşüklüğünü açıklamakta sosyo-kültürel unsurlarla emek piyasasının ve sosyal politika ortamının özelliklerinden kaynaklanan ekonomik unsurların, birbirleriyle nasıl bir ilişki içinde, işçi ve işveren davranışlarını etkilediklerine bakacağız.

II. İSTİHDAM KARARLARINI BELİRLEYEN KÜLTÜREL VE EKONOMİK UNSURLAR

Araştırma kapsamındaki beş ilde ve Ankara’da yaptığımız görüşmelerde, birkaç görüşmecimiz kayıt dışı çalışmanın istatistiklere tam olarak yansımamış olabileceğini ifade etti. Ama genel olarak, kadın istihdamının çok düşük olduğu konusunda önemli bir görüş ayrılığına rastlamadık. İstanbul ve Denizli’nin, kadınların hem sanayi hem de hizmetlerde kayıt dışı olarak çalışmalarının yaygın olduğu ve kadınların evde gelir getirici faaliyetlerde buldukları iller oldukları fikri genel kabul görüyordu. Ancak, İstanbul’da ve Denizli’de kadın istihdam oranının görece yüksekliğiyle uyumlu olan bu gözlem, geleneksel cinsiyetçi rollere uygun bir evde çalışma modelinin yaygınlığına işaret ediyor ve kadınların çalışma hayatına katılmakta önemli zorluklar çektikleri yolundaki gözlemlerle birlikte yer alıyordu. Görüşmecilerimizden çoğu, özellikle kriz ortamında bu zorlukların arttığına dikkat çektiler.

Kadın istihdam oranının çok düşük olduğu Kayseri ve Gaziantep’te de, kadınların ev içinde yapılan gelir getirici işler bulabildikleri söyleyen görüşmecilerimiz oldu. Gaziantep’te zaman zaman trikoların kollarını birleştirmek gibi işlerin eve verildiği söylendi, ama sanayi sektörüyle eklemlenmiş evde çalışmanın en tipik örneği olarak yoksul kadınların evde fıstık kırmalarından söz edildi. Bu faaliyetten elde edilen ücretin çok düşük olduğu, ama fıstık kabuklarının yakacak olarak kullanılmak üzere kadınlara bırakılmasının onlar açısından bir ekonomik avantaj oluşturduğu belirtildi. Fıstık kırma işinin giderek makineyle yapılmaya başlandığını ve bu teknolojik gelişme sonucu evde yapılan iş olarak eskisi kadar yaygın olmadığını da belirtenler oldu.

Kayseri’de bazı atölyelerin, elyaf temizleme işleri veya karışmış kabloların açılması için geçici olarak yoksul kadınları çalıştırdıkları söylendi. Evde çalışmaya verilen örnek, genel olarak, sipariş üzerine mantı yapmaktan ibaretti. Bunun yanı sıra, kurban bayramında evlerde kavurma yapıldığı, bu dönemde yoksul kadınların sarımsak soymak üzere bir-iki günlük işler bulabildikleri söylendi. Göçle gelmiş, kentin çevre mahallerinde oturan yoksul kadınların gündelikçi olarak ev hizmetlerinde çalışmalarının da mümkün olduğundan, ama bu kadınların çoğu zaman ev işinin gerektirdiği vasıflara da sahip olmadıklarından, dolayısıyla bu tür çalışmanın yaygınlaşmadığından bahsedildi: “O kadar cahil ve fakirler ki ütü yapmasını bile bilmiyorlar”.

Genel olarak hem Kayseri hem de Gaziantep’te yapılan görüşmelerde, sanayi sektörüne eklemlenmiş evde çalışma faaliyetinin çok yaygın olmadığı, görüldüğü durumlarda da çalışma süresi ve elde edilen gelirin epeyce önemsiz olduğu izlenimini edindik. Bu izlenimin aksi yönde gözlemlerle yanlışlanmadığını da söyleyebiliriz.

DPT ve Dünya Bankası Türkiye temsilciliğinde gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde, bu iki kuruluşun konuyla ilgili, o günlerde yeni tamamlamış oldukları araştırma doğrultusunda (World Bank 2009), uzun dönemde kadın istihdamındaki düşme eğilimi tarımda istihdamın düşüşüne ve şehirleşmeye bağlandı. Bu noktada açıklanması gereken, tarımdaki düşüşün neden tarım dışındaki istihdam artışıyla dengelenmediği idi. Burada hem talep düzeyindeki genel bir düşüşün hem de kadın emeği talebi ve arzıyla ilgili sorunların etkili olması söz konusuydu. Görüşmecilerimizin bu etkilerin nasıl ortaya çıktıklarına dair açıklamalarında ekonomik ve kültürel nitelikli unsurlara nasıl bir denge içinde, nasıl yer verildiğini aşağıda tartışacak ve bu bağlamda iller arasında nasıl farklılıklar görüldüğünü ele alacağız.

Görüşmecilerimizin durumla ilgili değerlendirmeleri kendi bakış açılarını yansıttığı ölçüde, görüşmelerin bize sağladığı bilgi, illerdeki objektif durumla ilgili olduğu kadar, bürokraside, sendikalarda, odalarda ve STK'larda çalışanların mantalite dünyaları ve ideolojik konumlarıyla da ilgiliydi. Kadın istihdamına yönelik politikadaki olası gelişmeler üzerine düşünürken bu subjektif verilerin de dikkate alınmasını yararlı buluyoruz. Bundan sonraki bölümde bu verileri kadın istihdamını arttırmaya yönelik önerilerle birlikte, analitik bir çerçevede içinde değerlendirmeye çalışacağız.

2.1. Talep Düzeyindeki Sorunlar

Bundan önceki bölümde, 1970 sonrası dönemde Türkiye'de kadın istihdamında gözlemlenen düşüşten söz ettik. Tablo 1'e baktığımız zaman, bu düşüşün erkek istihdamındaki bir düşüşle birlikte yer aldığını görebiliyoruz. Bu gözlem, kadınların işgücüne katılımıyla ilgili sorunların makro düzeyde genel bir istihdam sorunuyla birlikte ele alınmasının yararlı olacağına işaret ediyor. Bu sorunların bazıları özellikle kadınları etkileyebilecek türden sorunlar. Bu bağlamda çok sayıda görüşmecimizin, kadınlara istihdam sağlamak açısından çok önemli görülen tekstil sektörünün bugün Türkiye'de karşı karşıya olduğu sorunlar; ve özelleştirmenin hem teksil hem de, kadın istihdamı açısından, başka bir önemli sektör olan gıda sektörü üzerindeki etkisini, kadın istihdamındaki düşüşle ilişkilendirdiklerini gördük. Ancak, farklı illerde yürüttüğümüz saha çalışması, bu istihdam sorunlarının ortaya çıkışındaki bazı farklılıklara işaret eder nitelikte. Bu noktada, araştırmanın büyük bir ekonomik kriz dönemine rastladığını ve bu ortamın yapısal nitelikli sorunlarla konjonktürel sorunların etkisini birbirinden ayırmayı bir miktar güçleştirdiğini kabul etmek gerekiyor. Bununla birlikte, Sinop, Denizli, Gaziantep ve Kayseri'nin, farklı ekonomik gelişme dinamiklerinden, farklı biçimlerde etkilendikleri de açıkça görülebiliyordu.

Bu açıdan Sinop, ildeki ekonomik gelişmelere bağlı genel bir talep sorununun en önemli unsur olarak vurgulanışıyla diğer illerden ayrılıyor. Burada, hemen hemen bütün görüşmecilerimiz 1990lı yıllara kadar faaliyette bulunan ve şehirde önemli bir ekonomik canlılık yaratan Amerikan radar üssünün bıraktığı boşluktan söz ettiler. İkinci olarak, Sinop'ta özelleştirmenin kötü bir örneğinin yaşanmış olmasının, cam sanayii, et ve süt üretimi, tütün gibi alanlarda faaliyet gösteren KİT'lerin kapanmasıyla iş olanaklarının kısıtlı hale gelişinin üzerinde duruldu. Üçüncü olarak, işçilerin kurucu hisseleriyle halka açık bir anonim şirket olarak kurulmuş ve mesleğin nesilden nesile geçtiği bir tekstil altyapısı oluşturmuş olan SÖKSA'nın (Sinop Örme ve Konfeksiyon Sanayii) kapatılmasıyla yok olan ekonomik canlılıktan söz edildi. Bunların yanı sıra, Ayancık'ta kurulmuş olan ve ulusal düzeyde kereste ihtiyacının karşılanmasına uzun süre önemli katkıda bulunmuş olan bir işletmeden söz edildi ve bu işletmenin şimdi atıl durumda oluşuna da değinildi. Bütün bu gelişmelerin yarattığı ekonomik daralma sonucu Sinop'un dışarıya göç veren bir il haline gelişi, İstanbul'da yerleşen Sinoplu işadamlarının Sinop'a yatırım yapmayışları sorunsallaştırıldı. Bu bağlamda, Sinop'un teşviklerde öncelikli konumunun, mesela Düzce gibi, aynı konumdaki ama hammadde ve pazar açısından daha avantajlı illerle rekabete imkan vermediğinden de söz edildi.

Denizli'de de, ilin gelişmesinde çok önemli bir rol oynamış olan tekstil sektörünün girdiği darboğaz önemli bir talep unsuru olarak vurgulandı. Bu ilde yaptığımız hemen hemen her görüşmede, ev kiralardaki düşüşü tekstil sektöründeki darboğazla ilişkilendiren saptamalar yapıldı. Tekstilin kadın istihdamı açısından anahtar konumda bir sektör oluşuna değinildi ve kadın istihdamının, bu sektörün sadece konjonktürel olarak görülme, aksine uzun dönemli yapısal unsurlardan kaynaklandığı düşünülen sorunlarına bağlı olarak düştüğü görüşü

savunuldu. Bunun yanı sıra, Denizli'yle teşviklerden yararlanmakta öncelikli bir il olan Afyon arasındaki rekabetin yarattığı sorunlara değinenler de oldu.

Gaziantep'te de tekstil sektörünün sorunlarından özellikle Çin rekabeti bağlamında söz edildi. Bununla birlikte Gaziantep'te, tekstilin makine kullanımına dayanan bir sektör olduğu için kadınların çalışmasına uygun olmadığı gibi saptamalarla da karşılaştık. Buna karşılık, görüşmecilerimizden biri, "Gaziantep'te kadınlar çalışmadığı için tekstil sektörünün rekabet gücü gelişmiyor" yolunda bir saptamada bulundu.

İstanbul'da görüştüğümüz sendikacılar gibi Kayseri'de görüştüklerimiz de, kadın istihdamının KİT faaliyetlerinin durmasından etkilendiğine değindiler. Ama genel olarak, bir ölçüde Gaziantep'te, daha çok da Kayseri'de, makroekonomik düzeyde ortaya çıkan talep sorunlarından Sinop ve Denizli'de olduğundan daha az bahsedildi. Kayseri ve Gaziantep'te sık sık duyduğumuz "erkeklere iş yok ki kadınlara olsun" cümlesi, kadın istihdamının düşüklüğünü açıklayabilecek başka bir unsura, geleneksel işbölümü rolleriyle ilgili ataerkil değerlere bağlanabilecek bir duruma işaret eder nitelikteydi. Nitekim "muhafazakarlık", kadın istihdamının düşüklüğüyle ilgili sorgulamamızın başından sonuna kadar, istisnasız her görüşmede ortaya çıkan bir kavramdı.

2.2. Kültürel Değerler ve Toplumsal Cinsiyet Temelli İşbölümünün Sürmesine Temel Olan Unsurlar

Burada kullanılan biçimiyle muhafazakarlık kavramı, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün, yani evin ekmeğini kazanan erkekle evde kalıp bakım hizmetlerini üstlenen kadın tiplerinin, doğallığı ve olağanlığının kabulüyle ilgili bir kavram. "Karımı çalıştırmam" ya da "karısını kızını çalıştırmaz" gibi ifadelerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili oldukları da açık. Ama muhafazakar bir toplumda, geleneksel rollerin içerdiği eşitsiz ilişkinin güçlü ve güçsüz tarafında yer alan her iki kesimin de, toplum baskısı altında olduğunu söylemek mümkün. Buna paralel olarak, geleneksel iş bölümüyle ilgili muhafazakar değerlerin korunabilmesi, farklı ölçülerde ama her zaman, bunların kadınlar tarafından da içselleştirilip benimsenmesine bağlı görünüyor. A. Sen'in (1999: 62-3) "uyuma yönelik beklentiler" (*adaptive expectations*) kavramını kullanarak tartıştığı gibi, genel olarak dezavantajlı konumda bulunanların, özel olarak da ataerkil toplumlarda yaşayan ve ayırmacıya uğrayan kadınların, istek, talep ve davranışlarını, toplumsal konumları ve kendilerine biçilen toplumsal roller doğrultusunda, neyi elde edip neyi edemeyeceklerine göre biçimlendirmeleri ve varolan eşitsiz durumun sabitleşmesine katkıda bulunmaları az rastlanır bir şey değil.² Bu bağlamda, Eğitim-Sen Gaziantep şubesinde görüştüğümüz bir kadın sendika görevlisi şöyle dedi: "Toplumda kadına saygı kadının bireyselliğinden değil analık statüsünden kaynaklanıyor. Bu geleneksel duruşu kadınlar da içselleştirmiş durumda. Sendikaya kadın öğretmen getirmek bile zor." Kayseri'de görüştüğümüz Türk Eğitim-Sen Kadın Komisyonu başkanı da benzer sorunlardan şikayet etmekteydi ama bunları Eğitim-Sen gibi kadınların temsili konusunda bütün sendikalardan daha fazla yol almış bir sendikanın yetkilisinden duymak özellikle önemliydi. Kadınların sorunlarıyla ilgili STK'larda çalışan kadın görüşmecilerimiz arasında da kadınların kendilerine biçilen rolleri kabullenişlerine dikkat çekenler olduğu gibi, erkeklerle birlikte çalışmanın zorluklarını, hatta uygunsuzluğunu dikkate alarak evde

² J. Elster (1983) da, La Fontaine'in erişemediğe üzüm için "ekşiydi zaten" diyen tilki hikayesine atıfla, *Ekşi Üzümler* başlığı altında benzer bir davranış özelliğine dikkat çekiyor ve ulaşılamayacak tercihlerin tercih sahibi tarafından nasıl bastırılacağını anlatıyor. Olmayacak olanı unutup ve olabilenle yetinmeyi seçmenin önemli bir kadın davranışı olarak kadın araştırmalarında dikkate alınmasının yararlı olacağı kanısındayız.

çalışmayı gayet olumlu bulanlara da rastladık. Evde çalışmayı, “sigortasız bile olsa”, kadına uygun bulanlar arasında Denizli Hizmet-İş Kadın Komisyonu başkanı gibi bir kadın sendika görevlisinin de olması ayrıca ilginçti.

Toplumun bu anlamda ne ölçüde muhafazakar olduğu konusunu sorgularken de araştırmanın yürütüldüğü iller arasındaki farkı dikkate almak gerekiyor. Bu açıdan, Kayseri ve Gaziantep’te bu şehirlerin geleneksel muhafazakarlığına atıflar öne plana çıkıyor, Denizli ve Sinop’ta ise muhafazakarlığın önemli olmadığı vurgulanıyordu. Ama hem İstanbul’da hem de diğer illerde yaptığımız görüşmelerde, yaygın bir “giderek muhafazakarlaşma” algısının belirgin olduğunu gördük. Muhafazakarlığın önemli olmadığı söylenen illerin de, toplumun genelindeki muhafazakar eğilimlerin etkisinden muaf oldukları söylenemez.

Gaziantep’te hem muhafazakar değerlerin önemini vurgulayan görüşlerle, hem de, “eskiden kadın erkek berberi bile vardı bu şehirde” gibi anılarla desteklenen, bir artan muhafazakarlaşma algısıyla çok sık karşılaştık. Bu bağlamda, kadınların erkekler izin vermediği için çalışmadıkları, erkekler izin verse kadınların çoğunun çalışacağı gibi görüşler öne sürüldü. Belediyenin veya başka kuruluşların açtıkları kurslara katıldıkları için kocalarından dayak yiyen kadınlarla ve buna benzer koca baskısı örnekleriyle ilgili anlatılar dinledik. Bu konuda, muhafazakarlaşmayı göçle ilintilendirenler ve “yoğun göç alan mahallelerde kadınların çalışmasının ahlaksızlık olarak görüldüğünü” söyleyenler oldu. Ama bir yandan da, “Antep’in yerlisi fabrikada çalışmaz, fabrikada çalışan kadınlar kendi çevrelerini işe aldırırlar, en çok da Vanlı kadınlar çalışır” gibi tespitler yapıldığını duyduk.

Şehrin muhafazakarlığının kadınların çalışmasını büsbütün imkansız kılmadığını söyleyebiliriz. Görüştüğümüz bir sendikacı bu konuda şunları söyledi: “Arkadaşımın kızı icrada mali müşavir gibi bir şey. Böyle olunca kimse karşı çıkmaz ama 500 liraya atölyede çalışmak için çok muhtaç olman lazım... Antep’te kadın iş bulabilir, ama mesela Maraş’ta bulamaz. Yalnız karısını kızını çalıştıranı horlarlar”. Bu horlamanın, bir ölçüde, kadınların çalışmasının yoksullukla, yoksulluğun da göçle ilişkilendirilmesine bağlı olduğunu düşünüyoruz. “Antep’in yerlisi fabrikada çalışmaz” tespiti veya “gelir düzeyi yükselince kadın çalıştırılmaz” gibi sıkça rastladığımız başka bir tespit bununla ilgili gibi görünüyor.

Daha kolay kabul gören durumun, zengin olmayan okumuş kadının çalışması olduğu söylenebilir. Bir sendikacının dediği gibi, “hiçbir aile kadının öğretmen olmasına ses çıkarmaz”. Ama bu kabulün bir ölçüde ekonomik zorluklardan kaynaklandığı ve ekonomik saiklerin güçlü olmadığı durumda değişebileceği ihtimali de çok zayıf görünmüyor. Nitekim bazı görüşmecilerimiz okumuş kadınların da çalışmadığı görüşündeydiler ve Gaziantep Kadın Sorunları Araştırma Derneği’nden yaptığımız görüşmede, bu görüş “kızı okutup da çalıştırmamak moda oldu” diye ifade edildi. Görüşün ne ölçüde gerçek durumu yansıttığını görmek için il bazında, kadınlar ve erkekler için eğitim düzeyine göre işgücüne katılımı gösteren istatistiksel verilere ihtiyacımız var. Elimizde bu tür veriler yok. Ancak, Dünya Bankası’nın yürüttüğü araştırmanın, üniversite mezunu kadınların işgücüne katılımında küçük de olsa bir düşüş eğilimi olduğunu gösterdiğini biliyoruz (World Bank, 2009: 27).

Gaziantep gibi Kayseri de muhafazakarlığın kadınların çalışmamasında önemli bir rol oynadığı ve giderek güçlendiği görüşünün yaygın kabul gördüğü bir ildi. Kendisi şehrin yerlisi olamayan bir kadın sendika yetkilisi, ekonomik gelişmenin değiştiremediği muhafazakarlık konusunda şunları söyledi: “Kayseri zengin, ama sosyal hayat yok. Saat yediden sonra ölür bu şehir, Sivas farklıdır.... Kayseri’de iş adamları modernliği yaşarlar ama karılarına yaşatmazlar. Harem selamlık sistemi kurmuşlar her yere”. Türk Kadınlar

Birliği'nde yaptığımız görüşmede de, “artık kadın erkek sosyal hayat imkanı azaldı” görüşü ön plana çıktı. Muhafazakarlaşmanın artan öneminden söz edenler, sosyal hayat gibi iş hayatında da kadınlara rastlanmadığını öne sürerken, Kayseri'nin yerlileri arasında, artık kadınların çalışmasına karşı önemli bir tepki olmadığı görüşünü savunanlar da oldu: “Gelininin çalışmasını istemeyen kaynana kalmadı artık, o eskidendi.”

Ama bu tür tespitleri genellikle başka bir açıklama izliyor ve hangi gelinlerin hangi işlerde çalışmalarına sıcak bakılabildiği anlatılıyordu: “Ancak burada meslek önemli, devlet memuru, eczacı, avukat filansa çalışabiliyor, başka türlü çalışmaya sıcak bakmıyorlar.” Şehrin yerlisinin karısını çalıştırmadığı görüşünün ve “kadın çalışırsa yoksulluktan çalışır” fikrinin, Kayseri'de, Gaziantep'tekinden bile daha güçlü bir biçimde karşımıza çıktığını söyleyebiliriz. Bunu, Kayseri'nin muhafazakarlığının çok belirgin bir pragmatizmle birlikte varolmasına ve pekçok başka şey gibi kadınların çalışmasının da ekonomik olarak rasyonel olup olmadığına bakarak değerlendirilmesine bağlayabiliriz. Bir belediye çalışanın büyük bir samimiyetle sorduğu “ihtiyaç yoksa neden gizli istihdam yaratalım?” sorusunun, sadece soruyu sorana ait olmayan epeyce yaygın bir algılama biçimine işaret ettiğini zannediyoruz. Bu konuda, bu defa erkek bir sendika yetkilisi şöyle dedi: “Özellikle kadını ilgilendiren bir yanı var Kayseri mantığının: ‘Tuzu kuru olan çalışmasın’”. Bu mantık, Gaziantep'te olduğu gibi, kadının çalışmasını “dışarılık”la ve yoksullukla ilişkilendiren bir anlayışla birleşerek, karısı çalışan erkeğin toplum tarafından küçümsenmesine veya küçümseneceğini düşünmesine, giderek kadının da bu durumdan rahatsızlık duymasına yol açabilecek bir şey. Her iki ilde de bu anlamda bir “muhafazakarlık döngüsü”nden söz etmek mümkün.

Sinop ve Denizli, genel olarak bütün görüşmecilerimizin “kadın iş bulursa çalışır, burada buna kültürel bir engel yoktur” dedikleri illerdi. Hatta Denizli'de “Doğudan gelenler için bile burada ‘kadın çalışmaz’ tabusu yıkılıyor” denildi. Bununla birlikte, muhafazakarlığın ve “giderek muhafazakarlaşma” algısının bu iki ilde hiç mevcut olmadığını söyleyemeyiz. Mesela Denizli'deki saha çalışmamız sırasında, bu ilde boşanmaların artıyor oluşunun sorunsallaştırdığına ve kadınların çalışması bağlamında tartışıldığına şahit olduk. “Acaba kadınlar çalıştığı için mi burada boşanma oranları yüksek?” sorusuna olumsuz cevap verenler olduğu gibi, normal durumun kadının çalışmaması olduğu varsayımına dayanan açıklamalarda bulunanlar da vardı. Mesela bir sendika yetkilisi, “erkek ancak kendi ücreti düşük olduğu zaman kadının çalışmasına izin verir, bu durumda da huzursuzluk ve boşanmaların artması normaldir” dedi. Denizli Soroptimist Klübü İş ve Meslek Kadınları Derneği'nde yaptığımız görüşmede ise, boşanmaların, ekonomik zorluklara bağlı borçlardan kurtulmak için girişilen formalite işlemler olduğu öne sürüldü. Bu farklı değerlendirmelerin ötesinde, konunun gündemde olması ve kadın istihdamıyla ilişkilendirilmesi, toplumsal cinsiyet temelli işbölümüyle ilgili geleneksel değerlerin bu ilde de önemli olabileceklerine işaret ediyordu.

Sinop, kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının önünde gerçekten pek engel olmayan bir il görünümünde. Bölgesel istatistiklerde görünenin ötesinde, buradaki bütün görüşmelerimiz kadın istihdamının Kayseri ve Gaziantep gibi ekonomik olarak çok daha canlı illerden epeyce daha yüksek olduğunu doğrular nitelikteydi. Buna rağmen, bu ilde de iş hayatına atılmak isteyen kadınların “kadın başarılı olamaz” inancı doğrultusunda, engellenmeler bile en azından pek desteklenmediklerinden bahsedildi. Gene Sinop'ta, “evini, çocuğunu ihmal ediyor” demesinler diye hergün beşte kalkıp evinin işleriyle uğraşan bir iş kadından sözedildi. Artan muhafazakarlaşma algısı burada da mevcuttu ve tarikatlerin giderek etkili olduğu, resmi yurt eksikliğinin öğrencileri cemaat yurtlarına yönlendirdiği gibi tespitlerle burada da karşılaştık. Ayrıca, bazı kamu görevlilerinin kadın istihdamıyla ilgili

olarak kullandıkları söylem, bürokratların ilin kendi değerlerinden farklı değerlere sahip olabilecekleri ve bu farklı değerler yönünde toplumsal ilişkileri etkileyebilecekleri ihtimalinin göz ardı edilmemesi gerektiğine işaret eder nitelikteydi: “Bayan efendi gibi olursa iş bulur, çalışır; ama kaşı gözü oynarsa yani...”

Kayseri ve Gaziantep’in ekonomik gelişmesinin kadın istihdamında önemli bir artışa sebep olamayışı, buna karşılık ekonomik durgunluğa rağmen Sinop’ta kadın istihdamının daha yüksek oluşu, toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma hayatı içinde ortaya çıkış biçimlerinin kültürel ortamlar arasındaki bölgesel farklılıklarını dikkate alarak açıklanmasının yararlı olacağına işaret ediyor. Bunun yanı sıra, muhafazakar değerlerin nerede ne kadar güçlü oldukları sorusunun ötesinde, bu değerlerin kadın istihdamını hangi kanallardan etkilediğine biraz daha analitik bir bakış açısıyla yaklaşmakta yarar var. Bizim saha araştırmamızdan çıkardığımız sonuçlar, bu kanalların iki düzeyde incelenebileceğine işaret ediyor: genel olarak kadın erkek ilişkileri düzeyinde ve sosyal politika önlemlerine yansımalarıyla. İlk düzeyde bir “birlikte yaşamama” sorunuyla karşılaşıyoruz, ikinci düzeyde ise, sosyal politika önlemlerinin kadınlarla ilgili bazı varsayımlar temelinde biçimlendiğini ve bu varsayımların doğrulanmasına hizmet ettiklerini görebiliyoruz.

2.2.1. Birlikte Yaşamayan Toplum

Kadınların iş hayatına katılmaktaki zorlukları tartışılırken, en çok karşılaştığımız kavramlardan biri “taciz”di. “Dedikodu” kavramı da aynı bağlamda sık sık ortaya çıktı ve işverenlerin kadın istihdam etmekteki isteksizliklerinin nedenlerinden biri olarak gündeme geldi.

İstanbul’da kadın STK temsilcileriyle yaptığımız görüşmelerden başlayarak, hemen hemen her kesimden bütün görüşmecilerimiz, bir noktada, taciz olgusuna değindiler. Kadınların taciz korkusundan iş arayamamaları, evde çalışmanın veya merdiven altı atölyelerde çok kötü koşullarda ama evden fazla uzaklaşmadan, çoğu zaman da akraba veya tanıdık yanında çalışmanın kabul edilmesi, sendikaların konuya duyarlı olmamaları, hatta sendikal ortamlarda taciz olaylarına rastlanması, çok sık gündeme getirildi. İstanbul’da görüştüğümüz Türk Hava İş’ten bir kadın sendikacı, açıkça: “Taciz konusunda ciddi önlem alınmazsa kadın istihdamını arttırmak çok zor. Kadınlar istifa edip gidiyorlar. Sendikaların tüzüklerinde de bu konuda bir hassasiyet yok” dedi. “Neden bu konu bu kadar önemli?” sorusunu, maalesef araştırmanın başında değil, ancak konunun sürekli gündeme geldiğini farkettikten sonra sormaya başladık. Cevapların bir kısmı “cahillik”, “kadınlar da kendilerini idare etmeyi bilmiyorlar” tarzında cevaplardı. Kayseri’de görüştüğümüz bir bürokrat, “Neyin taciz sayıldığı da kültürel değerlere bağlıdır. Mesela bir erkeğin serviste kadının yanına oturması taciz sayılabilir” dedi. Ama belki de en inandırıcı açıklamayı gene Kayseri’de duyduk: “Kültürel olarak kadınla erkeğin yanyana durmasına alışık değiliz biz, SSK kuyruğunda bile kadınlarla erkekler ayrı beklerler”.

Bu kültür, kadınların yerinin ev olduğu, dışarının ise temelde erkeklere özgü bir alan olduğu inancından kaynaklandığı ölçüde, sosyal alanda birlikte olamayan kadınlarla erkeklerin birlikte çalışmalarının da sorunlu hale gelmesine yol açacak bir nitelik taşıyor. Herkesin “yerini bilmesi” gerekiyor. Erkeklerin serviste kadınların yanına oturmamalarının terbiye gereği haline gelmesine de, yanına erkek oturan kadının kendini tacize uğramış hissetmesine de, bu yerini bilme durumunun yol açtığı düşünülebilir. Ayrıca, sosyal alanda kadınlarla birlikte olma alışkanlığı olmayan erkeklerin taciz eğilimlerinin buna alışık olanlardan daha

güçlü olacağı, normal olarak “yeri ev olan” kadınların da kendilerini tacize karşı korumakta çok becerikli olmayacakları varsayımı, gerçekçi olmayan bir varsayım gibi görünmüyor.

Aynı birlikte yaşama alışkanlığı eksikliğini işverenleri de etkilediği söylenebilir. Gaziantep’te Tekstil Sanayicileri Derneği’nde duyduğumuz “sekreter patronun dostu olarak algılanıyor” ifadesinin sekreter kadar patronu da etkileyeceği açık. Aynı şekilde, Kayseri’de anlatılan, genç bir kadın mühendisin, formasyonu çok uygun olduğu halde başvurduğu işe alınmayışı olayı da benzer bir soruna bağlanıyordu: Patron, “ben yurt dışı seyahatlere benimle katılacak bir eleman arıyorum, genç bir kadınla nasıl giderim, dedikodu olur” demiş. Ama bu olayla ilgili yorumlardan biri de, yurt dışı seyahatlere erkek erkeğe gitmek istenmesinin nedeninin, grupta bir kadının bulunmasının iş dışında rahat vakit geçirilmesini engelleyeceğinin düşünülmesi olduğu yolundaydı. Aslında iki yorumun da, hem işle hem sosyalleşmeyle ilgili bir birlikte yaşayamama olgusuna işaret ettiği düşünülebilir. İstanbul’da konuştuğumuz TMMOB Kadın Mühendisler Grubu’ndan bir kadın bu durumu şöyle ifade etti: “Birlikte çalışmada garaj, ofis gibi küçük yerlerde erkekler rahatsız oluyorlar. Rahat espri yapamayacak... Üniversitede beraber okumuyorlar; elektrik, makine, inşaat kadınlardan uzak. Sonrasında da birlikte çalışmayı rahatsızlık ortamı olarak yaşıyorlar”.

Bu durumda taciz, taciz korkusu ve dedikodu, hem işçi hem de işveren davranışlarını etkileyerek “kadın erkek birlikte çalışmaz” fikrinde, defalarca karşılaştığımız bu fikirde, en net ifadesini buluyor. Gaziantep’te bu fikirle sadece Uşşaki Vakfı gibi muhafazakar bir STK’da değil, Organize Sanayi Bölgesi’nde gerçekleştirdiğimiz görüşmede de karşılaştık. İlk görüşmedeki STK yetkilisi, dul kadınların çalışabileceklerini, ama kadın erkek yanyana çalışmanın uygun olmayacağını düşünüyordu. İkinci görüşmede ise, kadınların genellikle büro işlerinde çalıştıklarını, üretimde bayanın çalışabileceği yerlerin kısıtlı olduğunu, erkek işçinin çalıştığı yerde kadın, kadın işçinin çalıştığı yerde erkek bulunmadığını öğrendik. Bu sadece muhafazakar değerlerin güçlü olduğu yerlere özgü bir durum da değildi. Bu durumdan vasıflı kadınların da etkilendiği, yukarıda değindiğimiz Kayseri’de sözü edilen işsiz kadın mühendisin durumunun yanı sıra, İstanbul’da görüştüğümüz kadın mühendislerin anlatılarında da ortaya çıkıyordu. Bu mühendislerden biri, bir iş başvurusu sırasında kendisine iş ilanında erkek eleman aradıklarını belirttiklerini söylediklerini ve “bu iş kapsamında şoförlerle muhatap olunacak, kocan seni kısıtlamayacak mı?” diye sorulduğunu anlattı ve “mavi yakalıların çok olduğu yerde kadın eleman istenmiyor” dedi.

Burada dikkat çekilmesi gereken noktalardan biri de şu: Kadınlarla erkeklerin ayrı alanlarda ayrı işler yapmalarını doğallaştıran dünya görüşünün, yalnız kadınlara değil erkeklere karşı da ayrımcılık içerebileceği görülüyor. Mesela İstanbul’da KESK’te görüştüğümüz sendika görevlisi bir kadından, ana okulu öğretmeni bir erkekle ilgili bir anlatı dinledik. Okul müdürü işe yeni başlayan bu öğretmene “erkek ana okulu öğretmeni olmaz” demiş. Bazı okul çalışanları da müdürü savunmak üzere “erkek bakıcıya alışamadı bizim müdür” demişler. Burada hem okul öncesi eğitimde çalışanların “bakıcı” olarak görülmesiyle, hem de bakıcılığın kadın işi olduğunun tartışmasız kabulüyle ilgili çift katlı bir algı sorunundan söz etmek mümkün. Kayseri’de bir bürokratla yaptığımız görüşmede bu algı sorununun büyük bir kendi güvenle ortaya konulduğunu gördük: “Belirli iş kollarında bütün çalışanlar kadın olmalı, mesela öğretmenlikte çünkü kadınlar sabırlıdır”.

Kadınların erkeklerle yanyana gelmeden, ayrı mekanlarda ve genellikle ayrı işlerde çalışmalarının doğru olacağı fikrinin, işveren, STK veya sendika temsilcisi ve bürokrat ayrımlarının da, hatta yukarıda değindiğimiz gibi, kadın-erkek farkının da ötesinde benimsenebildiğini, burada sadece ideolojik farklardan söz edilebileceğini söylemek

mümkün. Ama hakim dünya görüşü, çocukluktan ve okul yaşından başlayarak kadınla erkeğin yanyana gelmesine karşı bir görüş olduğu ölçüde, kadınların iş hayatına katılmasını engelleyen bir kısır döngüye yol açabiliyor. Buradaki muhafazakarlık döngüsü, kadınların çalışmamalarını, özellikle belli işlerde çalışmamalarını doğallaştırarak çalışma ortamlarının sadece erkeklere göre düzenlenmelerine yol açıyor, bu da kadınların karşı karşıya oldukları dışlanmayı sabitleştiren bir rol oynayabiliyor. Bu bağlamda, İstanbul'da görüştüğümüz kadın Petrol-İş yetkilisinin anlattığı bir olay açıklayıcı olabilir: Bir barut fabrikasının verdiği iş ilanına kimya lisesi mezunu 15 kadın başvurmuş ve vasıfları iş tanımına tartışılmayacak biçimde uygun olduğu için kabul edilmişler. Hatalı ürünlerin arazide patlatıldığı bu iş yerinde, bu işlem için “baruta çıkanlara” ek mesai ücreti verilirmiş. Ama kadınların bu işi yapacakları hiç akla gelmemiş. Zaten fabrikada kadınlar için soyunma odası ve duş da yokmuş. Bu da baruta çıkmak için direnen bir kadının durumunu iyice zorlaştırmış ve sonunda kadınların bir kısmı işten ayrılmak zorunda kalmış.

Bu anlatı, içerdiği açık ayrımcılık olgusuyla, işverenin kadın çalıştırmaya çok sıcak bakmayışının bir yönüne daha işaret ediyor. İşyerinde sadece erkeklerin çalışacağı varsayıldığında, kadın çalışanlar için yapılması gereken düzenleme ek bir külfet olarak görülebiliyor. Kayseri'de görüştüğümüz, kadınlarla erkeklerin birarada bulunmamalarının doğal olduğu yönündeki muhafazakar değerleri sonuna kadar içselleştirmiş bir sendika görevlisinin, bu değerleri ahlakçı bir temelde değil, ekonomik rasyonalite temelinde savunduğunu gördük: “Kadınlarla erkekleri birarada çalıştırmak bir kere çok masraflı. Tuvaleti ayrı olacak, mescidi ayrı. Hele bu kriz ortamında işveren bunu neden göze alsın?”

Bu ifadede muhafazakar değerlerle ekonomik çıkarlar arasındaki dengenin hangi biçimlerde karşımıza çıkabileceğine dair bir ipucu bulabiliyoruz. Bunu dengenin diğer ortaya çıkış biçimleriyle tartışmaya geçmeden önce, muhafazakarlığın kadın istihdamı üzerindeki etkisini gösterdiği ikinci kanal üzerinde duracak ve kültürel değerlerin sosyal politika ortamına nasıl yansydıklarına bakacağız.

2.2.2. Muhafazakarlık ve Sosyal Politika

En yetkili siyasi mercilerin çocuklu kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlarına karşı duyarsız ve kadın-erkek eşitliğine karşı inançsız tavırlarının basına yansyıp tartışılıyor olması³, bu duyarsızlık ve inançsızlığın sosyal politika alanını biçimlendirmekte nasıl bir etki yaptığı üzerine düşünmeyi anlamlı kılıyor. Saha araştırmamızın sonuçları, bu etkilerin dört farklı tezahürü üzerine ışık tutacak nitelikteydi. Bunları, yani kreş ihtiyacı ve bu alandaki eksiklikleri, sosyal yardımlara ulaşımı, evde bakım hizmetleri karşılığında kadınlara yapılan sosyal transferleri ve kadın girişimciliğine verilen önemi, sosyal politika ortamının bu bağlamlarda ortaya çıkan özelliklerine yönelik eleştirilerle birlikte, aşağıda tartışacağız.

İlk olarak, hem araştırma raporlarında (TÜSİAD 2000, World Bank 2009), hem de kadın aktivistlerin taleplerinde (KEİG 2008) yer alan kreş ihtiyacı konusu, hemen hemen her

³ Temmuz 2010'da başbakanın “demokratik açılım” politikasını tartışmak üzere davet ettiği kadın örgütleriyle yaptığı toplantıda kullandığı söylenen “kadın erkek eşitliğine inanmıyorum” ifadesi, basında geniş yankı buldu: Mesela bkz. “Başbakan bizi şoke etti”, *Milliyet*, 21.07.2010. Talihsiz ifadeye yol açan tartışmanın, kadınların kreş talebiyle ilgili olarak, muhafazakar bir kadın örgütü temsilcisinin “kreş eken huzur evi biçer” şeklinde görüş bildirmesiyle başlaması, konumuz açısından özellikle ilginç. Toplantıya katılan kadınlardan birinin konuyla ilgili görüşleri için bkz. H.Gülbahar, “Başbakan Kadınları Dikkatle Dinledi Her Türlü Öneriyi Reddedti!”, *Evrensel*, 25.07.2010.

görüşmemizde karşımıza çıktı. Bu bağlamda, Kayseri’de başarısızlığa uğramış bir kreş açma deneyimiyle, Denizli’de de belediye kreşinin kapanmasıyla ilgili pek çok yorumla karşılaştık. Mevcut kreşlerin yetersizliklerinin yanı sıra, pahalı oluşları ve iş yerine yakın olmayışları tekrar tekrar dile getirildi. Mesela, Denizli Organize Sanayi Bölgesi’ndeki kreşin aylık ücretinin 150 TL olduğunu ve asgari ücretle veya ondan çok yüksek olmayan bir ücretle çalışan bir kadın işçi için bu masrafın zor kabul edilebilir olduğunu, nitekim kreşi kullananların hemen hemen tamamının ofis çalışanları olduğu söylendi. Bunun yanı sıra, Denizli’de belediye kreşinin kapanmasının, yerinin uzak oluşundan ve servis olmayışından kaynaklandığını söyleyenler de oldu. Kayseri’de ise “Kreş mutlaka iş yerine yakın olmalı, yoksa kadının aklı çocuğunda kalır. Ama yakın olunca da gidip gidip bakar, işini ihmal eder..” gibi görüşler öne sürenler de oldu. Bu görüş, analığın çalışma hayatıyla bağdaşmazlığını veri alan bir muhafazakar değerler sistemini yansıtmaya açısından ilginçti. Genel olarak, bazı STK ve sendika yetkililerinin sorunun can alıcılığı niteliğini önemle vurguladıklarını, diğer kesimlerin de bunu takdir eder gördüklerini, ama ciddi önlem alma yönünde somut adımların atılmasını sağlayamadıklarını ortaya koyan bir tabloyla karşılaştık. Bu konuda somut adım atılmamasında, kadını analık rolüyle tanımlayan ve kadının yerinin evi olduğu varsayan bir dünya görüşünün, kadınların işgücüne katılımını önemli bulduğu noktada dahi, bakım sorununun çözümünü kreş açmaktan ziyade kadını evde, çocuklarının yanında tutarak çalıştırmakta araması olarak görülebilir.

Bu görüşün sosyal politika ortamını belirlemede ne kadar önemli olduğu sosyal yardım alanına yaklaşımlarda da açıkça görülebilir. Feminist düşünürlerin, gelişmiş Batı toplumlarındaki refah devleti politikalarının toplumsal cinsiyet rollerini yansıtan özelliklerini ortaya koyan çalışmalarında vurguladıkları gibi (Pateman 1988, Fraser 1989: 144-160), Türkiye’de de kadınların sosyal yardımı “hakeden yoksul” (*deserving poor*) kategorisi içinde özellikle ayrıcalıklı bir konumda oldukları ve sosyal haklarının çalışma hayatından çok yardım alanında tanımlandığı açık. Kayseri’de görüştüğümüz bir SYDGM yetkilisinin söylediği gibi, “yardım almaya gelenlerin çoğu kadın, erkekler utanıyor, karılarını yolluyorlar”. Burada sadece utanma değil, aynı zamanda bir utandırma olgusunun da geçerli olabileceğini unutmamak gerekiyor.

Sosyal yardım politikasının bir uzantısı olarak aynı kültürel ortamı yansıtan başka bir önlemin, engellilerin ve korunmaya muhtaç çocukların kurumsal bakım yerine evde bakılması karşılığında yapılan nakit transferlerle ilgili olduğu ve geniş bir kesim tarafından ciddi bir biçimde sorgulanmakta olduğu görülüyor. Bu politikanın değerlendirilmesi ve eleştirilmesi açısından kadın örgütleri arasında büyük bir farklılık görülmediğini, bu konudaki olumsuz görüşlerin çok yaygın olduğunu söylemek mümkün. Evde bakım faaliyetlerin sigorta kapsamında değerlendirilmesi fikri de, aynı doğrultuda eleştirilebiliyor. Bu eleştiriler, KEDV’de (Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı) yaptığımız görüşmede şöyle ifade edildi: “Evde bakım için devlet para veriyor, hükümet aileye veriyoruz diyor ama sonuç olarak kamu hizmeti kadının sırtına yıkılıyor. Kadınlar ev içi emekleri karşılığında sigorta edilmelidirler ama bu durum onları görünmez kılacaksa, eve kapatacaksa olmaz.” İstanbul’da, özellikle Kürt kadınların büyük şehirlere göç bağlamında ortaya çıkan sorunlarıyla ilgilenen Gökkuşuğu Derneği’nde yaptığımız görüşmede de aynı doğrultuda eleştirilere rastladık. “Yaşlıya, özürlüye bakım için verilen destekler yetersiz değil; ama bir hak olarak değil bir siyaset doğrultusunda veriliyor...Evde bakım kadını bakıcı olmaya zorluyor. Devlet bu yardımı erkeğe vermiyor ki kadını toplumdan soyutlasın. İlmli İslam bile olsa kadına böyle bir bakış

açısı var; sosyal politikaya kadını ev rolleri, bakıcılık üzerinden taşıyor. ‘Baba kahvede harcar’ deniyor ama asıl niyet, en çok da bölgede,⁴ rolleri sağlamlaştırmak...”

Ev içi emeğin ücretlendirilmesi, ev kadınlarının sigorta kapsamına alınması gibi, feministler arasında uzun süredir tartışılmakta olan taleplerin de, aynı tip sorular bağlamında yeniden değerlendirildiklerine tanık olduk. Bu konunun, kadın aktivistlerin yanı sıra, Denizli Meska Toplum Merkezi’nde konuştuğumuz, evde ve ev dışında çeşitli işlerde çalışan veya çalışmış olan kadınlar arasında da tartışıldığını duyduk. Bunlardan biri tartışmayı şöyle aktardı: “Bir arkadaşım bu meseleyi konuşuyorduk, dedi ki ne güzel olur, kadın eve girer erkek için de daha çok iş imkanı çıkar. Biz dedik ki kadınları düşünüyoruz biz, işleri olsun çalışsınlar istiyoruz”. Bunu söyleyen kadının tesettüre riayet eden biri olması, toplumsal cinsiyete dayanan işbölümü konusundaki geleneksel değerlerin sorgulandığı çevrelerin farklılığı ve genişliğini göstermesi açısından, bize ilginç geldi.

Hem kamu kuruluşlarının, meslek odalarının ve STK’ların yürüttükleri, hem de bu kesimler arasındaki işbirlikleriyle yürütülen kadın istihdamını arttırmaya yönelik projelerin çoğunun kadın girişimciliğini teşvik ve/veya evde üretimin teşvikine yönelik oluşu, geleneksel değerlerin sosyal politika alanına başka bir yansımasını olarak değerlendirilebilecek nitelikte. Kadın girişimciliğine yönelik programlara paralel olarak, mikrokredi uygulamasının yoksul kadınlar arasında girişimciliği desteklemekte yararlı olacağını öne sürenler olduğu gibi, Kayseri’de “home office” modelinin de çok takdir edildiğini gözlemledik.

Doğal olarak, kadın girişimciliğine yönelik bütün programların evden yürütülen faaliyetlerle sınırlı olmadığını, kadınların evin dışına çıkıp ekonomik hayata katılmasını sağlamaya yönelik programların da var olduğunu belirtmek gerekiyor. Bununla birlikte, kadın girişimciliği konusunun hem fikir düzeyinde hem de uygulamada gördüğü rağbetin, çalışma ortamının mevcut iki özelliğinin veri kabul edilmesinden kaynaklandığını söylemek mümkün. Bu özelliklerden biri, yukarıda tartıştığımız kültürel değerlerle ilgili. Burada vurgulanması gereken, bu özellikleri veri kabul eden ve kadınların ev içinde çalışmasını uygun bulanlar arasında, daha önce sözünü ettiğimiz kendisi toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüyle ilgili muhafazakar değerlere sahip olan sendika görevlisi gibi kadınların yanı sıra, toplumun muhafazakarlaşmasından şikayetçi görünen kadınlar da bulunması. Veri kabul edilen ikinci özellik ise ekonomik. İstihdam olanakları kısıtlı, kadınların ücretli iş bulmaları çok zor olduğu için girişimciliğin desteklenmesi tek çözüm olarak görülebiliyor. Bunun ötesinde, istihdam ileride girişimciliğe yol açabileceğini düşündükleri için anlamlı bulanlar da var. Ankara’da DPT’de yaptığımız görüşmede, neden kadın girişimciliğine bu kadar güçlü bir vurgu yapıldığını sorduğumuzda aldığımız cevaplardan biri, “kadın istihdamı düşüklüğünün talep yönüyle uğraşmak çok zor olduğu için insanlar arz yönüyle uğraşmayı ve kadınları öyle veya böyle üretici hale getirmeye çalışmayı seçmiş olabilirler” şeklindeydi. Gene Ankara’da TİSK’te yaptığımız görüşmede de, kadın sorunlarıyla ilgilenen bazı STK’ların istihdamla uğraşmanın zorlukları yüzünden kadın girişimciliğine yönelmiş olabilecekleri fikri gündeme geldi. İstanbul’da KEDV’de yaptığımız görüşmede dile getirilen “girişimcilik desteklenmeli çünkü istihdam yok” yolundaki görüşler, bu fikri doğrular nitelikteydi.

Ama bunun yanı sıra, kadın girişimciliği konusuna hem ekonomik hem de kültürel açıdan fevkalade eleştirel yaklaşan çok sayıda kadın ve erkek görüşmecimiz oldu.⁵ Çoğunlukla birlikte dile getirilen bu iki tür eleştirinin ortak noktası, kadınların eve bağlı oluştardan kaynaklanan sosyalleşme eksikliğinin sorunsallaştırılmasıydı. Bu sorunsallaştırma

⁴ Kürt bölgesi kastediliyor.

⁵ Kadın girişimciliği konusuna eleştirel yaklaşan bir çalışma için özellikle bkz. Ecevit (2007).

doğrultusunda, kadınların girişimci olarak başarılı olamadıklarını, üretseler bile ürettiklerini pazarlayamadıklarını vurgulayanların yaptıkları şu tür tespitlere rastladık: “Kadınlar yaşamın dışında kalmış, yaşamla ilişkisi olmayan insanlar girişimci olamazlar” veya “Benim kişisel gözlemim kadınların ancak evden çıktıklarında kendilerine güvenlerinin arttığı noktasında. Girişimci kadın istiyorsak önce bu kendine güveni sağlamamız gerekiyor. Girişimcilik ataklık ve cesaret isteyen bir iş”. Buna paralel olarak kadın girişimciliğinin neyi amaçladığını sorgulayanlar, bununla ilgili programların geleneksel işbölümü rollerini güçlendirdiklerini, kadının gelirini onun özgürleşmesi açısından değil aileye destek olarak değerlendirdiklerini ve bunu yaparken kadınları kayıtlı istihdam dışına ittiklerini vurguladılar. Denizli Kadın Platformu içindeki Kadın Haklarını Koruma Derneği’nden bir kadın görüşmecimiz bu konuda şunu söyledi: “Kadın girişimciliğine kategorik olarak karşı değiliz tabii, ama niyet önemli. Yönetenler kadını istihdama sokmak mı istiyorlar eve kapatmak mı?” Farklı illerde, farklı kesimlerden, hem kadın hem erkek görüşmecilerimizden duyduğumuz “kadının özgürleşmesi için sokağa çıkması lazım” cümlesi, kadın girişimciliğinin içinde önem kazandığı kültüel ortamı sorgulamadan kabul edenlerin yanında ciddi biçimde sorgulayanlar olduğunu da gösteriyordu.

2.3. Çalışma Hayatının Özellikleri: İşler ve Kadınlar

Bundan önceki bölümde, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüne dair geleneksel değerler sisteminin kadın istihdamını hangi kanallardan etkileyebileceğini tartıştık. Sosyal politika önlemlerinin bu geleneksel değerlere göre biçimlendiği ve kadınlarla erkeklerin birarada bulunma alışkanlığına sahip olmadıkları bir toplumda, muhafazakarlıkla kadın istihdamı arasındaki ilişkinin epeyce önemli olduğunu söylemek mümkün. Bu noktada, D. Elson’ın (1999) bir tespitini izleyerek, söz konusu ilişkinin, kadın emeği talep ve arzını belirleyen ekonomik saiklerle dengelenip dengelenemeyeceği sorusunu sormak anlamlı görünüyor. Daha net bir ifadeyle, sormakta yarar gördüğümüz soru şu: İşverenler için kadın işçi çalıştırmanın, kadınlar için de işgücüne katılmanın ekonomik faydaları, muhafazakar bir değerler sisteminin varlığına rağmen, kadın istihdamını arttırmakta etkili olur mu olmaz mı?

Türkiye’deki durumun yukarıda sorduğumuz soru bağlamında nasıl değerlendirilebileceğini incelerken, “emeğin kadınsılaşması (*feminization of labour*)” hipotezi etrafında geliştirilen yaklaşımdan yararlanılabileceğini düşünüyoruz (Standing 1989 ve 1999, Wood 1991 ve 1994, Elson 1995, Mehra ve Gammage 1999, Beneria 2001). Bu yaklaşım, esnek üretim süreçlerinin küresel ekonomiye entegre olan ulusal emek piyasalarını nasıl dönüştürdüğüne bakıyor. Bu dönüşüm içinde, üretimde vasıflı işçi gereksinimlerinin değiştiğine, taşeronlaşma imkanı ve eğiliminin arttığına, enformel sektörün formel sektörle eklemlenerek daha önemli bir hale geldiğine dikkat çekiliyor. Bu gelişmelerle kadın istihdamındaki artış iki şekilde, talebe ve arza bakarak, ilişkilendiriliyor. Bir yandan, yüksek vasıflı olmayan, ama uysal, itaatkar ve genellikle örgütsüz kadın işçi kullanma imkanlarından kaynaklanan bir talepten, bir yandan da, erkek işçilerin istihdam düşüşü ve güvencesizliğinden kaynaklanan gelir kayıplarını telafi amacıyla, kadınların daha çok işgücüne katılmasıyla ilgili bir arz artışından söz ediliyor. 1980 sonrasında Türkiye’de kadın istihdamında görülen değişmelerin bazı araştırmacılar tarafından bu yaklaşımla uyumlu bir biçimde incelendiğini biliyoruz (Çınar 1994, Çağatay ve Berik 1991, Çağatay ve Özler 1995, Özler 2000, Başlevent ve Onaran 2004).

Saha araştırmamızı sürdürdüğümüz illerde, emeğin kadınsılaşması hipotezinin ne ölçüde geçerli olduğunu görebilmek amacıyla, görüşmecilerimize, işverenlerin kadın işçi istihdam etme konusundaki, kadınların da işgücüne katılma konusundaki kararlarını etkileyen unsurlar hakkında sorular sorduk. Buna paralel olarak, işlerin ve iş koşullarının niteliği hakkında da bir

fikir edinmeye çalıştık. Buradan yola çıkarak, hem kadın istihdamını belirlemekte etkili olan ekonomik saikleri, hem de çalışma hayatının kadın açısından ne anlamda ve ne kadar özgürleştirici olabileceğini irdelemeye çalışacağız.

Kadın işçi çalıştırmanın işverenlerin ekonomik çıkarlarına hizmet edeceği fikrini öne süren görüşmecilerimiz, genellikle iki noktayı vurguladılar. Bu noktalardan biri, toplumsal cinsiyet temelli geleneksel işbölümünün kabulü doğrultusunda, evi erkeğin geçindirdiğinin, kadının da çalışarak “aile gelirine destek” olduğunun düşünülmesi bağlamında ortaya çıkıyordu. Bu bağlamda, kadının “destek” mahiyetindeki gelirinin düşük olması önemli bir sorun oluşturmuyor, giderek kadınların sigortasız çalıştırılması da kabul edilebilir bir hal alıyordu. Dolayısıyla, kadın işçi çalıştırarak emek maliyetini düşürmek mümkün olabiliyordu. Görüşmecilerimizin büyük bir kısmının, özellikle de sendika yetkililerinin vurguladığı ikinci nokta, kadın ve erkek davranışları arasındaki fark dikkate alınarak tanımlanıyor, yumuşak başlı, her şeyi kabul eden, sosyal haklar ve örgütlenme özgürlüğü taleplerinde ısrarcı olmayan, hatta bu talepleri hiç gündeme getirmeyen dolayısıyla kolay ezilen ve sömürülen kadınların çalıştırmanın işverenin ekonomik çıkarlarına uygun olduğu öne sürülüyordu. İstanbul’da görüştüğümüz, DİSK’e bağlı Genel-İş sendikası yetkilisi bununla ilgili olarak şunu söyledi: “Kapitalist sistem kadının herşeyinden faydalanıyor. Ama hakkını arayan kadın iş bulamaz. Sömürülmeye ses çıkarmayan kadın istiyorlar”. “Sömürülmeye ses çıkarmamalarının” kadın işçilerin tercih edilmesinde önemli bir yeri olduğu fikrinin, emeğin kadınsılaşması hipotezinin dayanakları arasında önemli bir yeri olduğunu biliyoruz.

Yukardaki nedensellik ilişkileri doğrultusunda biçimlenen açıklamalarda, muhafazakar değerlerle ekonomik çıkarların birbirlerini destekleyerek işveren tercihlerini aynı yönde etkileyecekleriyle ilgili bir saptama buluyoruz. Bu açıklamalarda, toplumsal cinsiyet rolleri ve davranışlarıyla ilgili geleneksel değerler sisteminin oluşturduğu arka planın, kadın işçi çalıştırmayı işverenin ekonomik çıkarları açısından avantajlı bir hale getirdiğine işaret ediliyor. Bunun yanı sıra, kadın emeği arzıyla ilgili olarak, özellikle görüştüğümüz sendika yetkilileri arasında, gene emeğin kadınsılaşması hipotezini destekler biçimde, erkeklerin ücretleri düşük olduğu için kadınların çalıştığını söyleyenler oldu.

Buna karşılık, çalışmanın getirisiyle çalışmaktan kaynaklanan çocuk bakımı masrafları gibi ek masraflar arasındaki dengenin, kadınları, özellikle ücretlerin düşük olduğu bir ortamda, çalışmaktan alıkoyabileceği gözlemine dikkat çekebiliriz. Nitekim görüşmecilerimiz arasında ücret düşüklüğünün kadınların çalışmasını caydırıcı bir rol oynadığını söyleyenlerin sayısı, Türk-İş’e bağlı Teksif sendikası Denizli şube başkanı gibi kadınların eşlerinin ücretleri düşük olduğu için çalıştıklarını ifade edenlerden epeyce daha fazlaydı. İstanbul’da, Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi’nde yaptığımız görüşmede çok net ifade edilen “Kadın maliyet ekonomisi yüzünden evde kalmayı tercih ediyor” tespitinin yanı sıra, “Ücretler düşük, kreşlerin fiyatları yüksek, kadınlar çalışmayı tercih etmiyor bu durumda” cümlesi, her yerde, farklı kesimlerden görüşmecilerimizden duyduğumuz bir cümleydi. Kadınların erkeklerden farklı ihtiyaç ve özelliklerinin, emeğin kadınsılaşması hipotezinde belirtilen kanallardan farklı şekilde, kadın istihdamını engelleyici yönde bir etki yapabileceğine işaret eden başka gözlemlere de rastladık. Burada özellikle üzerinde durulan bir unsur, çalışma koşullarının ağırlığı, iş saatlerinin uzunluğu ve vardiya sisteminin yaygınlığıyla tanımlanan bir ortamda kadınların çalışmasının neredeyse imkansız hale geliyordu.

Kadın istihdamı üzerine düşünürken, genel olarak çalışma koşullarının, özel olarak da kadınların hangi koşullarda çalıştığını görmek gerçekten önemli. Uluslararası istatistikler

Türkiye'nin çalışma saatlerinin, AB ülkeleriyle ve diğer OECD ülkeleriyle karşılaştırılmayacak kadar uzun olduğuna işaret ediyorlar (World Bank 2006). Tunalı (2003), özellikle kentlerde çalışan işçilerin çalışma saatlerinde sürekli bir artış olduğunu belirtiyor. Bu konuda DİSK araştırmacıları tarafından yapılan bir çalışma, iş saatlerinin 1988 ile 2008 arasında sürekli arttığını ve 1988'de haftada ortalama 50 saatten fazla çalışanların toplam çalışanlara oranı yüzde 29'un altındayken 2008 yılında bu oranın yüzde 47'ye yaklaştığını gösteriyor (DİSK Sosyal İş, 2010). İş saatlerinin uzunluğu vardiyalı çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte gittiği ölçüde, kadın istihdamı üzerinde özellikle caydırıcı bir etki yapıyor.

Özellikle Gaziantep'te vardiya sorunundan çok sık bahsedildi ve görüşmecilerimizden birinin ifadesiyle "Gaziantep'te iş çok ama vardiya da çok" denildi. Kriz döneminde vardiya sayısının üçten ikiye indirildiğini ve kadınların da herkes gibi dönüşümlü olarak gece vardiyasına kalmalarının beklendiğini de duyduk. Gaziantep'te GAMEK (Gaziantep Meslek Edindirme Kursu) kuaför kursuna katılan kadınlarla yaptığımız görüşmede, bu kadınlardan biri, yedi sene fabrikada çalıştığını, evlenince eşi izin vermediği için ayrıldığını ama sonra eşinin "yumuşayıp" izin verdiğini söyledi. Ama gene de fabrikada çocukla çalışması mümkün olmamış çünkü işveren 'gececi olacaksın' diye ısrar ediyormuş. Çalışma koşulları hakkında söylenenler şunlardı: "12 saat normal çalışma, Pazar dahil iki haftada sadece bir gün tatil. Bir hafta gündüz bir hafta gece çalışmak şart. Ama sigortası var, maaş 800-900 TL kadar". Kuaför kursuna katılan genç kadınların bize aktardıkları fabrika deneyimleri, sigortanın ve maaşın çekiciliğinin, fabrikada çalışma koşullarını katlanılabilir kılmakta çok da etkili olmadığı izlenimini uyandıracak nitelikteydi. Bu şehirde konuştuğumuz bir Eğitim-Sen yetkilisinin ifadesiyle, "Gaziantep sanayi kenti olmasına rağmen kadın çalışan az. Fabrikalar sözleşmeyle alıyorlar çalışanlarını ama erkeklerle kadınlara tamamen aynı sözleşmeler yapılıyor. Kamuda bile şartlar böyle, kamu emekçileri olarak süt, doğum izni filan istiyoruz ama karşılık bulması zor oluyor." Bu ifade, yukardaki anlatılarla birlikte, emeğin kadınsılaşması hipotezinin öngördüğünden farklı bir dinamik doğrultusunda, kadın olsun erkek olsun herkesi etkileyen güç çalışma koşullarının kadınların işgücüne katılımını engelleyen bir nitelik kazanabileceğine işaret ediyor.

Kadın çalışanların Gaziantep'ten daha çok olduğu bir sanayi kenti olan Denizli'de de, kadınların uyum sağlaması beklenen çalışma şartları hakkında duyduğumuz düşündürücüydü. Bu şehirde, Meska toplum merkezinde görüştüğümüz, daha önce fabrikada çalışmış bir kadın koşulları şöyle anlattı: "Standart mesai 06.30'da başlar, bazen 19.30'a kadar sürer. Toplam 70- 80 saat çalıştırırlar haftada ama en fazla 10 saat fazla mesai gösterirler. 19 Mayıs'ta izin verirlerse Pazar çalıştırırlar kesin." Ayrıca Denizli'de "randımanlı çalışma" denilen bir uygulama olduğunu, işverenin işe yeni başlayan işçinin ücretini üç ay tutup geriden ödediğini, bu şekilde işe dayanamayıp ayrılma eğilimini azaltmaya çalıştığını bir kaç kez duyduk.

Gaziantep ve Denizli'nin aksine, sanayinin gelişmemesinin şikayet konusu edildiği Sinop'ta kadınlara bir miktar iş sağlayan sağlık sektöründeki çalışma koşullarının ağırlığından söz edildi. Çalışan kadınlar için haftada 45 saatlik çalışma süresinin, gece nöbetlerinin ve doğum izni alanlara işten çıkmış gibi davranılmasının yarattığı sorunlar anlatıldı. Tekstil sektöründe de iş saatlerinin uzunluğu ve ücretlerin düşüklüğü yüzünden, çalışan kadınların çoğunun evleninceye kadar çalışan genç kızlar olduğu söylendi. İŞKUR'daki görüşmemizde belirtildiği gibi: "Tekstilde saatler çok uzun. Yaş ilerleyince performans tutturulamıyor. Hem bekar isteniyor ki vardiya sorun olmasın".

Genel olarak, hem İstanbul'daki hem diğer illerdeki görüşmelerimizde kadınların girdikleri işte uzun süre kalmadıkları ve kadınlar için çalışma yaşının çok düşük olduğundan söz edildi. "Belli bir yaştan sonra verim düşer, kadınlar ya ayrılır ya kovulurlar"; "30 yaş üzerinde iş bulmak zordur"; "kadınlar 25-30 yaş arasında tekstil sanayiinde çalışabiliyorlar. Bundan sonra çok özel bir elemansa işte kalabiliyor, çoğunlukla atılıyor" gibi cümleler, hep aynı yaş aralığından söz edilerek, zaman zaman işverenin bekar kadın tercihine de atıfla, her yerde tekrarlandı. Gaziantep'te görüştüğümüz Memur-Sen yetkilisinin ifadesiyle " Fabrikada kadın istihdam ederken çocuk yapmama şartını ekliyorlar sözleşmeye" tespiti, başka illerdeki görüşmecilerimizden bazıları tarafından da dile getirilen bir tespitti. Kadınların evlenince veya çocuk sahibi olunca, ya da sadece performanslarının düşmeye başladığı yaşa geldiklerinde işten ayrılmaları veya çıkarılmaları, yani yüksek iş değiştirme ve erken işten ayrılma oranları, kadınların düzensiz, süresiz, işe bağlılığı zayıf, çok da güvenilmez işçi statüsüne yerleştirilmelerine kolayca zemin hazırlayabilecek nitelikte olgular. Burada, kadınların uzun süreli, düzenli işgücü haline gelmelerini engelleyen bütün kültürel değerlerin, sosyal politika sorunlarının ve ekonomik unsurların, hep birlikte, işverenin kadın işçilerle ilgili algılarını biçimlendirip güçlendirerek yarattıkları, kadın istihdamının kısa vadeli ve düzensiz niteliğini pekiştiren bir kısır döngüden bahsedilebilir. Buna paralel olarak, özellikle kadın sendikacılar, sendikaların da, "yarın işten çıkar diye güvenmedikleri" kadınları örgütlemek için çok çaba sarfetmediklerini düşünmekteydiler. Bu da, kadınların çalışma hayatındaki eğreti konumlarından kaynaklanan algı ve davranışların sendikacılara da uzanarak, örgütlü temsil mekanizmalarının bu konunun değişmesine yol açacak yönde işlemlerini engelleyebileceğine işaret ediyor.

Burada, performans düşüklüğünün ötesinde kadın işgücü talebini olumsuz etkileyen başka bir eğilimin varlığından da söz etmek gerekiyor. Süt izni, doğum izni, kreş gibi ihtiyaçların ve genel olarak çalışma koşullarının kadınlara uygun hale getirilmesi ihtiyacının, Türkiye gibi ucuz erkek emeğinin kıt, işçi örgütlenmesinin güçlü olmadığı bir toplumda, işveren açısından kabul edilir bulunmaması pek şaşırtıcı değil. Buna örnek olarak, görüşmecilerimizin kreş masrafının işverenin kadın çalıştırmayı tercih etmemesinin bir nedeni olduğu yolundaki gözlemlerinden söz edebiliriz. Bu bağlamda, Kayseri'deki daha önce sözünü ettiğimiz başarısız kreş açma girişiminin, bazı işverenleri, kreş talebi gelir korkusuyla, kadın işçi çıkarmaya teşvik ettiğini düşünen görüşmecilerimiz olduğunu belirtmek anlamlı olabilir. Bu görüşmecilerden bir bürokratin ifadesiyle: "İşveren kreş, servis gibi şeylerle de, tacizle de uğraşmak istemiyor."

Kadınların farklı özellikleri ve ihtiyaçlarını dikkate alma gereğinin getireceği ek masrafların özellikle kriz ortamında kabul edilmez hale geldiği yolundaki gözlemlere daha önce de yer verdik. Kriz ortamında iş koşullarının ağırlaştığı, mesela vardiya yükünün arttığına da değindik. Bunun yanı sıra, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün üretim süreçlerine yansımaları sonucu ortaya çıkan farklı iş tanımlarının, kadınları nasıl krizde ilk vazgeçilecekler arasına koyduğunu anlatan görüşmecilerimiz de oldu. Sosyalist Feminist Kollektif'ten biriyle yaptığımız görüşmede, buradaki cinsiyetçi arka plan vurgulandı: "Formelde müthiş bir cinsiyetçilik var. Başka ülkelerle karşılaştırıldığında, yan işlerde, kalite kontrol ve paketleme gibi yerlerde hep kadınlar var. Nitelik gerektiren işlerde erkekler tercih ediliyor... Semi-conductor mesela üç ayaklıdır, takması zordur. Bunu erkek yapar. Kadın resistansları yerleştirmek gibi daha emek yoğun işler yapar. Teknik işlerden uzak tutulurlar. Ne işveren ne sendika, kadın işçileri önemsemiyor." Bu tespiti destekleyen ve bu durumun kriz ortamında kadınları nasıl etkilediğini gösteren başka bir açıklamayı, İstanbul'da görüştüğümüz Türk-İş'e bağlı Petrol-İş sendikası yetkilisinden de dinledik: "Kadınların, hem petrokimya sektöründe hem de tekstil gibi sektörlerde istihdam edildikleri yerler genellikle üretim zincirinin sonunda

bulunuyor; üretimin merkezinde değil, kalite kontrol, paketleme gibi yerlerde çalışıyorlar. Kriz ortamında bu işler üretimde daha merkezi konumda çalışan- ve genellikle erkek olan- işçilere havale edilebiliyor. Bu tür iş birleştirmeler, kadınları ilk feda edilebilen işçi kategorisine yerleştiriyor.” Buna benzer bir açıklama da, “Kriz döneminde erkeklere her iş, yaptırabilirsin, yük taşıtırın, gerekirse yerleri de temizletirsin” diyen başka sendikacılardan da geldi. Burada resmi istatistiklere yansıyan bir olguyla, krizde kadınların işgücüne katılma oranı artarken kadınlar arasında işsizliğin artması olgusuyla uyumlu bir açıklama buluyoruz⁶ (TÜİK 2010b). Yani, Denizli Soroptimistler Klübü’nde yaptığımız görüşmede ifade edildiği gibi, “kadınlar işe alınırken avantajlı, çıkarılırken dezavantajlı”.

“Kadın çalışıyor da ne kadar çalışıyor?” veya “çalışıyor da nasıl işlerde çalışıyor?” soruları, kadın istihdamıyla ilgili araştırmalarda, istihdam oranlarının ötesinde, çalışma hayatının niteliğiyle ilgili düşünmenin gerekliliğini gösteren sorular olarak ortaya çıkıyorlar. Burada, yukarıda verdiğimiz örneklerdeki fabrika koşullarının kabul edilmemesi gereken zorluklarının yanı sıra, evde yapılan işlerin niteliğini veya gündeliğe gidenlerin koşullarını da hatırlamak yararlı olabilir. İstanbul’da İmece Kadın Kooperatifi’nden bir görüşmecimizin dediği gibi “parça başı işlerin getirisi çok düşük. Mesela kadın sabahtan akşama kadar bütün gün harıl harıl çalışıp ayda 350 TL kazanıyor. Ama biliyorum, o işi buraya getirsek herkes ister” veya “gündelikçilik sigortasız, güvenilmez iş, gene de kadınlar çocuklarını eve kilitleyip temizliğe gidiyorlar”. İstanbul dışında anlatılan evde çalışma koşulları ve ücretleri daha da kötü bir tablo çiziyordu. Mesela Gaziantep GAMEK’te verilen örnekler şöyleydi: “Terlik fabrikası evlere iş bırakıyor, boncuk işliyorsun ama getirisi çok az. 1000 çifti 10 TL, gece gündüz çalışılsa günde 600 çift yapılabilir”. Sinop’ta ise, otellerde temizlik işi yapan veya çamaşırhanede çalışan kadınların ayda 300 TL maaşa ya da 1 TL saat ücretine çalıştıklarını duyduk.

Bu gözlemleri farklı bölgelerde kadınların ve erkeklerin kayıt dışı çalışma oranlarıyla ilgili istatistiklerin çizdiği tabloyla tamamlamak mümkün. Bu istatistikler, İstanbul’da kayıt dışında çalışma oranlarının erkekler ve kadınlar arasında büyük bir fark göstermediğini, hatta kayıt dışı çalışmanın erkekler arasında biraz daha yaygın olduğunu belirtiyor. Ama Denizli, Kayseri, Sinop ve Gaziantep’in içinde yer aldığı bölgelerde, kadınlar arasında kayıt dışı çalışma eğiliminin çok daha yüksek olduğu ortaya çıkıyor. Özellikle işveren ve kendi hesabına çalışan kategorisinde, kadınlar arasında kayıt dışı istihdamın neredeyse kural haline geldiğini ve bazı bölgelerde yüzde 90’lara ulaştığını görüyoruz. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdam oranının hem kadınlar hem de erkekler için çok yüksek olduğunu ve bunun, içinde kadınları barındıramayacak kadar zor koşullara sahip bir çalışma ortamının özelliklerinden biri olduğunu da göz ardı etmemek gerekiyor (bkz. Tablo 5).

Dikkat çektiğimiz bu son noktayı, daha genel bir çerçevenin içine oturtmak ve şunu ifade etmek mümkün: Türkiye’de kadın istihdamının düşüklüğü tek başına, sadece kadınlarla ilgili bir sorun olarak ele almak ve bu şekilde çözüm üretmeye çalışmak yanıltıcı olabilir. Bizim araştırmamızın yukarıda özetlediğimiz bulguları, bizi sorunun çözümünün, kadın emeği arzı ve talebinin ötesinde, toplumun bütününe ilişkin bir sorgulamaya yönlendiriyor. Bu sorgulama, hem kültürel değerlerin sosyal hayatta ve sosyal politika alanındaki yansımaları, hem de çalışma ortamının bugünkü özellikleri üzerine düşünmeyi gerektiriyor. Kültürel özellikleri ve ekonomik ilişkilerinin niteliğiyle toplumun bugünkü durumunu veri alan

⁶ 2008 yılının ilk çeyreğinde kadın işgücüne katılım oranı ile istihdam oranı sırasıyla yüzde 22 ve yüzde 19,3 iken; aynı dönem için işsizlik oranı yüzde 12,2 olarak gerçekleşmiş. 2009 yılının ilk çeyreğinde ise işgücüne katılım oranı ile istihdam oranı artarken (sırasıyla yüzde 23,5 ve yüzde 19,8), işsizlik oranının da arttığı görülüyor (yüzde 15,7). (TÜİK, 2010b)

Çözümlerin kadın istihdamıyla ilgili sorunları çözmekte yeterli olacakları kanaatinde değiliz. Bu sorunları çözebilecek politikaların, ancak “dönüştürücü” (*transformative*) politikalar olabileceklerini, yani hem kültürel değerlerin yansımalarını hem de çalışma ortamını değiştirmeyi hedeflelemeleri gerektiğini düşünüyoruz.

Saha araştırmamız sırasında görüşmecilerimiz kadın istihdamıyla ilgili sorunların nasıl çözümlenebileceğine dair pek çok farklı görüş dile getirdiler. Bunların arasında yukarıda sözü nü ettiğimiz türden dönüştürücü çözüm önerileri de bulunuyordu. Son bölümde görüşmecilerimizin kendi değerlerini yansıtan bu görüş ve önerileri analitik bir çerçeve içine yerleştirerek tartışmaya çalışacağız.

III. KADIN İSTİHDAMIYLA İLGİLİ GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİN “FARKLILIK” VE “EŞİTLİK” PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Amartya Sen'in (1999) “yapabilirlik” (*capability*) kavramı etrafında geliştirdiği yaklaşımda vurgulandığı gibi, eşit hak ve imkanlar (*entitlements*), eğitimsizlik, işsizlik, yoksulluk gibi, kimsenin içinde bulunmak istemeyeceği durumlardan kaçınabilmeyi tanımlayan yapabilirliklere eşit bir biçimde dönüşmeyebilir. Yani insanlar arasındaki biyolojik veya toplumsal farklılıklar, onların eşit hak ve imkanları eşit yapabilirliklere dönüştürmelerini engelleyebilir. Onların bu hak ve imkanları nasıl ve ne ölçüde kullanabilecekleri, bu kullanımın onların herkesle eşit bir konuma gelmelerine yol açıp açamayacağı, insanlar arasındaki farklılıkların dikkate alınmasına bağlıdır. Feminist düşünürlerin aynı mantık doğrultusunda çok güçlü biçimlerde dile getirdikleri gibi, biyolojik iş bölümünün, tarihsel süreçler içinde, kadın-erkek eşitsizliğiyle tanımlanan toplumsal ve ekonomik işbölümü biçimleriyle eklemlenmesinin sorunsallaştırılması, toplumsal cinsiyet farklarına kör bir yaklaşımla gerçekleştirilemez. Yani kadınlar erkek gibi olarak erkeklerle eşit olamazlar. Joan Wallace Scott'un (1999) “eşitlik bilmecesi (*conundrum of equality*)” olarak adlandırdığı durum da bununla ilgilidir. Amaçlanan ister etnik gruplar arası eşitlik, ister kadın-erkek eşitliği olsun, amaca ulaşmak için geliştirilen önlemlerin farklılıklardan yola çıkmaları, farklılıkları dikkate alarak biçimlenmeleri gerekir. Yani farklılık bilinci, eşitlik kaygısının ayrılmaz bir parçasıdır.

Ama bu saptamanın kabulünden sonra bir adım daha atmak ve farklılık bilincinin her türünün eşitlik amacına hizmet etmeyeceğini de görmek gerekli gibi görünmektedir (özellikle Lister 2003: 93-118). Biz görüşmelerden çıkan sonuçları değerlendirirken, kadın istihdamı konusundaki yaklaşımları, iki düzeyde tanımladığımız bir analitik çerçeveye oturtmaya çalıştık. Önce farklılıklara kör yaklaşımlarla farklılık bilincinden yola çıkan yaklaşımlar arasındaki ayırımı, daha sonra da farklılığı kabul ederken eşitliği amaçlayan yaklaşımlarla varolan toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmeyi amaçlamayan yaklaşımlar arasındaki ayırımı dikkate aldık.

“Farklılık körlüğü” kavramını, toplumsal cinsiyet farklarını görmemekten çok, çalışma hayatında bu farkları dikkate almayı reddetmekle ilgili bir kavram olarak kullanıyoruz. Başka bir deyişle kavram, kadın-erkek farklılığına nasıl yaklaşılması gerektiğiyle ilgili bir görüşü yansıtıyor. Bu görüş, mesela Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nde yaptığımız görüşmede açıkça şöyle ifade edildi: “Sanayi kendini kadınlara göre ayarlayamaz, kadınlar kendilerini sanayiye göre ayarlayacak ya da çalışmayacaklar”. “Kreş, servis gibi şeylerle de tacizle de uğraşmak istemeyen” işverenerin de bu görüş doğrultusunda hareket ettikleri söylenebilir.

Kayseri Sanayi Odası'nda görüştüğümüz bir kadın akademisyen, bu konuda işverene hak verdiğini şu şekilde belirtti: “İşçi altı ay süt izni isteyip sistemi istismar ediyorsa, işveren de haklı olarak tercih etmiyor kadınları. Kadınlar kendileri götürüyorlar cinsiyet farkını işverene, bu farkı elden geldiğince uzak tutmak lazım”.

Kreş konusuna duyarsızlık, servis konusuna gerekli önemin verilmeyişi, kota uygulamasına yönelik önerilerin reddi, iş saatleri ve vardiya sistemi üzerine düşünmenin kabul edilmemesi gibi tavır alışların, farklılık körlüğüyle ilgili oldukları açık. Ama farklılık bilincinin her zaman bu alanlarda beklenen adımların atılmasına yol açacağını düşünmek de yanıltıcı olabilir. Aksine, farklılık bilincinin, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüyle ilgili geleneksel değerlerin içselleştirilmesi bağlamında biçimlenebildiğini ve “kadınların çalışma hayatında

yer almaları uygun değildir” fikrine destek oluşturduğunu gösteren pekçok örnekle karşılaşmış bulunuyoruz. Nitekim, görüşmelerimizde karşılaştığımız muhafazakarlık olgusu, hemen hemen hiçbir zaman, açıkça erkek egemen, otoriter bir söylemle ifade edilmiyor, sadece kadınların farklılığına atıfla ortaya konuluyordu. Çalışan kadınların yorulacakları, akıllarının çocuklarında kalacağı gibi tespitlerin içerdiği farklılık bilinci, “kreş işe yakın olursa kadın gidip gidip çocuğuna bakar, işini ihmal eder” ifadesindeki işe uyum imkansızlığını da birlikte getirebiliyor ve “kadınlar kendilerini sanayiye uyduracak” diye kestirip atanların farklılık körlüğüyle aynı doğrultuda etki yapabilecek, yani kadınların çalışma hayatından dışlanmasına yol açabilecek bir unsur olarak biçimlenebiliyordu. Aynı farklılık bilinciyle, evde çalışma çözümü önerilirken, çoğu zaman bununla birlikte yer alan eve kapanma ve ekonomik sömürüye maruz kalma sorunları kolayca görmezden gelinebiliyordu. Merkezi devlet kurumlarının, belediyelerin ve STK’ların düzenledikleri kursların ve yürüttükleri projelerin, çoğu zaman toplumsal cinsiyet temelli işbölümüyle ilgili geleneksel önkabulleri yansıtıyor olması, eşitlik kaygılarının burada da geri planda kalabildiğini gösteriyordu.

Saha araştırmamız sırasında, farklılık bilincinin başka tür sorunlara yol açan değişik tezahürlerine de rastladık. Bunların arasında, Gaziantep’te görüştüğümüz Memur-Sen’e bağlı Sağlık-Sen sendikası yetkilisinin görüşü gibi görüşler bulunuyordu: “Kadınlar narindir, narın işler verilmeli”. Belirli işlerin, erkeklere karşı uygulanan bir kota sistemini de içerebilecek şekilde, büyük ölçüde kadınlara ayrılabilirliğini savunan, yukarıda değindiğimiz görüşlerle aynı doğrultudaki bu yaklaşımın, bazı kadın sendikacıların ve aktivistlerin, daha önce de sözünü ettiğimiz eleştirileriyle birlikte değerlendirilmesinde ve kadınların sadece evde veya kayıt dışı sektörde çalışmalarının değil, formel sektördeki daha az vasıflı işlerde yoğunlaşarak krizde ilk gözden çıkarılacaklar kategorisinde yer almalarının yol açtığı sorunların unutulmamasında yarar görüyoruz. Başka bir deyişle, farklılık bilincinin kadın-erkek eşitliği amacına ters düşen etkilerinin göz ardı edilmesinin tehlikelerine dikkat çekmeyi önemli buluyoruz.

Bir sosyal politika önlemi olarak kota uygulaması, farklılık bilinciyle eşitlik amacı arasındaki dengeye dikkat edilmesi gereken alanların başında geliyor. Beklenebileceği gibi, farklılık körlüğüyle malul yaklaşımların, çalışma hayatının kadınlara değil kadınların çalışma hayatına uyum sağlamalarını beklediği ölçüde, kadın istihdamını arttırmaya yönelik bir çözüm olarak kota konusuna sıcak bakmadıkları görülebilir. Buna karşılık, kotayla ilgili talep ve öneriler de farklı biçimler alabiliyor, özellikle de bazı işlerin “kadın işi” haline gelmesini ne ölçüde sorunsallaştırdıklarına bağlı olarak birbirlerinden ayrılıyorlar. Mesela, özel sektörde, özellikle de sanayi sektöründe kota uygulamaya kalkmanın akıntıya kürek çekmek olacağını, işvereni buna zorlamanın neredeyse imkansız olduğu düşündükleri için kadın istihdamını arttırmak için kamu sektöründe kota uygulamasını savunanlar, böyle bir çözümün kadınların kamu sektöründe yoğunlaşmasına yol açacağı, ama bunun kabul edilmesi gerektiği görüşündeydiler. Ayrıca, hükümetin kadın istihdamı konusunda ne kadar samimi olduğunu anlamak için kamu sektöründeki istihdam politikasına bakmak gerektiği yolunda görüş belirten görüşmecilerimiz de oldu. Bununla ilgili olarak, belediyelerin kadınları ne ölçüde ve nerelerde istihdam ettiklerine bakılmasının önemli olduğunu söyleyenler de vardı.

Buna karşılık, kadın istihdamı konusunda kamu sektöründe kota uygulamasının ötesinde başka şeyler yapılabileceğini düşünenlere de rastladık. Daha önce değindiğimiz, “bütün öğretmenler kadın olsun çünkü kadınlar sabırlıdır” şeklindeki görüşlerin karşısında, İstanbul’da Sosyalist Feminist Kollektiften biriyle yaptığımız görüşmede ifade edilen yaklaşım bulunuyor: “Kadın istihdamından bahsederken sadece işgücüne katılım demiyoruz...

Kadınların da erkeklerin de yapabilecekleri işlere yönlendirme yapılmalı. İŞKUR'un teknik beceri kazandıran eğitimlerine kadın kotası konmalı. Yine bazı işkollarında kadın kotası uygulanmalı. Aslında günümüzde anladığımız anlamda kas gücüne dayanan iş yok. Kadınlar her işte çalışabilir. Kadın işi olarak görülen alanlarda da erkekler çalışmalı. Kalite kontrolde, paketlemede yüzde 50 erkek çalışmalı.”

Bu görüşmeyi aktarırken, savunulan şeyin her durumda bütün kadınların erkek işi olarak görünen alanlara yönlendirilmeleri olmadığını belirtmemiz gerekiyor. Savunulan, kadınların seçim alanlarının genişlemesini sağlayacak bir politik yönelim. Bu alanın genişlemesi için, kadınların bugün çalışmadıkları alanlarda çalışabilmeleri gibi, evde veya yarı-zamanlı çalışmanın anlamlı bir seçim haline gelmesi de önemli görünüyor. Ama kadınlar açısından böyle bir tercihin anlamlı olabilmesi için, daha önce tartıştığımız gibi, “maliyet hesaplarının” iyi yapılması gerekiyor. Esnek çalışma, bugünkü ücret düzeylerinin düşüklüğü ve kreş veya servis gibi karşılanamayan ihtiyaçların birlikte oluşturduğu tablo içinde, gerçekçi bir çözüm gibi görünmüyor.

Farklılık bilincinin eşitlik talebiyle birlikte yer aldığı durumlarda ortaya çıkan yaklaşımlar, kadın istihdamını arttırmak üzere alınabilecek önlemlerin biraz daha gerçekçi ve biraz daha yaratıcı biçimler almasına yardım edebilecek nitelikte. Biz sahada yaptığımız görüşmelerde, ilk olarak, bu yaklaşımların hepsinde vurgulanan kreş ve servis gibi ihtiyaçlarının nasıl karşılanabileceği yönünde, işveren temsilcileri, sendika yetkilileri, aktivistler ve bazı bürokratlar arasında bir görüş birliği olabileceği izlenimi edindik. Mesela kreş açma mecburiyetinin belirli sayıda kadın işçi çalıştıran işyerleriyle sınırlı olmasının, kadın aktivistlerin sürekli vurguladıkları gibi, kadın istihdamını caydırıcı nitelikli çok yanlış bir teşvik oluşturduğunu söyleyebiliriz. Ama kreş açma mecburiyetinin kadın işçi sayısına göre değil toplam işçi sayısına göre belirlenmesi gibi bir çözüm de, hem sorumluluğun tamamen işverene yüklemesi hem de küçük işletmelerde çalışan pek çok işçinin bakım sorununu çözemeyecek nitelikte olması nedeniyle, çok anlamlı bir çözüm olarak görünmüyor. Nitekim, örneğin Ankara'da TİSK'te yaptığımız görüşmede, kreş yükünün işverene yüklenmesinin kesinlikle bir ters teşvik yaratacağı konusu açıkça dile getirildi. İşverenin, ehven-i şer bir çözüm olarak bu hizmetlerin dışardan alınmasına razı olmasına rağmen, bu çözüm, bazı kadın aktivist ve sendikacıların ısrarla dile getirdikleri hem ulaşım hem hizmet kalitesi açısından pekçok soruna yol açma potansiyeliyle, toplumsal uzlaşma sağlamaktan çok uzak görünüyordu.

Bütün bu farklı eğilim ve yaklaşımları gördükten sonra, hem işveren hem de çocuklu çalışan açısından anlamlı çözümlerin, bakım hizmetlerine ulaşma bir sosyal hak olarak yaklaşan ve kaçınılmaz olarak kamu finansmanını gündeme getiren çözümler olduklarını söylemek mümkün. Bu noktada, her kesimden görüşmecilerimiz arasında “kreş bir kamu hizmetidir ve devletin sorumluluğundadır, devletin sorumluluğu işverene yüklenemez” diyenler ve belediye kreşlerinin iyi bir çözüm olacağı yönünde görüş belirtenler olması, uzlaşma sağlayabilecek çözümün nerede aranması gerektiğine işaret eder nitelikte. Görüşmelerimizde servis sorunuyla ilgili olarak bu tür çözümlerden söz edilmedi. Ama kreş konusu etrafındaki tartışmaya dayanarak, servislerle ilgili olarak da aynı doğrultuda bir çözüm arayışının anlamlı olacağı düşünülebilir. Yani servis maliyetini işverene yüklemek yerine, işyerlerinin ihtiyaçlarına göre düzgün bir kamu taşımacılığı modeli geliştirilmesi toplumsal uzlaşmayı sağlayabilen etkin bir çözüm olabilir.⁷

⁷ Konu araştırmamızın kapsamı dışında kalmakla birlikte, iktisatçıların bakım hizmetleri ve diğer kamu hizmetlerinin işverene yüklenmesiyle birlikte yer alan teşvik yapısıyla vergi finansmanının oluşturacağı yapı

Yukarıdaki tartışma, farklılık bilinciyle ve eşitlik amacı arasındaki dengenin sağlanabildiği bir durumda ortaya çıkan gerçekçi çözümlerin, devlet müdahalesi gerektiren ama bugünkü müdahale biçimlerinin yarattığı sorunları dikate alarak biçimlenen çözümler olduğuna işaret ediyor. Söz konusu sorunlar, herşeyden önce, müdahalenin dönüştürmesi gereken toplumsal ortamı ne ölçüde dönüştürebildiği, ne ölçüde bu ortamı veri kabul edip onun sabitleştirilmesine katkıda bulunduğunu irdeleyerek anlaşılabilir sorunlar. Araştırmamızın bu raporda tartıştığımız bulgularının, kadın istihdamıyla ilgili sorunların nasıl bir kültürel, sosyal ve ekonomik ortamda ortaya çıktıkları konusunda bazı ipuçları sağladıklarını umuyoruz. Bu bulguların, aynı zamanda, doğru politik müdahaleyle bu ortamın nasıl dönüştürüleceğine işaret ettiklerini de umuyoruz.

Bölüm 2.2’de göstermeye çalıştığımız gibi, toplumsal cinsiyet temelli işbölümüyle ilgili kültürel değerlerin kadın istihdamını etkiledikleri bir gerçek. Ama burada sorunsallaştırılması gereken, bu anlamda kültürel muhafazakarlığın kendisinden çok etkisini hangi kanallardan geçerek gösterdiği. Bu kanallardan birini, bölüm 2.2.2’de tartıştığımız sosyal politika süreçlerinin kendisi oluşturuyor ve bu süreçlerin müdahaleyle dönüştürülmesi mümkün. Aynı şekilde, bölüm 2.2.1’de tartıştığımız sosyo-kültürel ortamın, eğitim kurumlarından başlayıp, kültür faaliyetlerinin ve kamusal alanların tasarlanmasından geçerek, çalışma hayatında eşitlikçi bir anlayışla uygulanan kota sistemlerine kadar, kadınlarla erkeklerin birarada bulunmalarını normalleştirecek biçimde düzenlenmesi için çaba gösterilmesi önemli görünüyor. Bunun tam tersi bir yaklaşımla kızların eğitime katılımını arttırmak üzere “toplumun muhafazakar değerlerine saygılı” bir önlem olarak kız liseleri açmak gibi çözümler üretmeye kalkmanın, birlikte yaşayamayan bir toplumun muhafazasına epeyce katkıda bulunacağını düşünüyoruz.

Bölüm 2.3’de tartıştığımız gibi, kadın istihdamıyla ilgili sorunlar önemli ölçüde çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanıyor. Genel olarak istihdamın düşüklüğü ve yaygın işsizlik, çalışma koşullarının ağırlığı, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve ücretlerin düşüklüğü, sendikaların çözmekte zorlandıkları temsil sorunları, hep birlikte, kadınların çalışma hayatındaki eşitsiz konumlarını belirlemede ciddi bir rol oynuyorlar. Ama çalışma hayatının niteliği, sadece kadınları değil erkekleri de etkiliyor ve herkes için kabul edilmemesi gereken bir durum oluşturuyor. Burada da, kadın istihdamıyla ilgili sorunların çözümü, sadece bu sorunlara odaklanarak değil, dönüştürücü müdahalenin gerekliliğini kabul ederek sağlanabilecek gibi görünüyor. Bunun farkında olan görüşmecilerimiz arasında Denizli Meska toplum merkezinde bize kendi çalışma deneyimlerini anlatan kadınları da sayabiliriz. Onların bu konudaki ortak görüşleri şuydu: “Devlet el atmalı işçi haklarına. Kreş, hasta bakım evleri olmalı. Toplum merkezleri artmalı. Taşeronu fasonu bitirmek, yasaklamak lazım”.

Kadın istihdamı sorununa sadece bir kadın sorunu olarak yaklaşamayacağı görüşünün başka bir ifadesiyle Denizli Sanayi Odası’nda yaptığımız görüşmede de karşılaştık. Buradaki görüşmecimiz, açıkça Rawls’a atıf yaparak şöyle dedi: “Kadın istihdamı meselesi bir demokrasi meselesidir. En dezavantajlı grup kadınlar, siyaseti ona göre düşünmek ve biçimlendirmek lazım”.

üzerine, kadın istihdamı sorununu bağlamında yapacakları karşılaştırmalı çalışmaların çok yararlı olabileceğini düşünüyoruz.

SONUÇ

Bu raporda, Türkiye’de, dünyada gözlemlenen genel eğilimin aksine, kadın istihdamının artmayıp azalmakta oluşunun nedenlerini irdeleyen bir araştırmanın sonuçlarını tartıştık. Söz konusu araştırmada iki tür veri kullanıldı. İlk olarak, yapısal dönüşüm ve kadın istihdamı arasındaki tarihsel ilişkiyi gösteren istatistiklere dayanan bir analiz doğrultusunda, Türkiye’deki durumu dört Kuzey Akdeniz ülkesiyle, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve İtalya’yla karşılaştırdık. İkinci olarak, İstanbul, Denizli, Sinop, Kayseri ve Gaziantep’te, kamu görevlileri, işçi ve işveren temsilcileri ve STK çalışanlarıyla yaptığımız yüzyüze görüşmelere dayanan bir saha araştırmasının verileri, kadın emeği arzı ve talebini etkileyen kültürel ve ekonomik unsurları irdelemek amacıyla değerlendirildi.

İlk aşamada gerçekleştirdiğimiz istatistiksel analiz, Türkiye’nin diğer dört Akdeniz ülkesinden farklılaştığı noktaları ortaya koyuyor:

1. 1970’li yıllardan itibaren Türkiye’de kadın istihdamı şehirleşmeyle birlikte düşerken, diğer ülkelerde yükseliyor.
2. Türkiye’de şehirleşme tarımda istihdamın bir miktar azalmasına yol açmakla birlikte, diğer ülkelere farklı olarak, tarımda istihdam, özellikle toplam kadın istihdamı içindeki payı açısından, hala önemli görünüyor.
3. Diğer ülkelere farklı olarak, Türkiye’de sanayi sektöründe istihdam 1970 sonrasında artış gösteriyor ve özellikle kadınların sanayi sektöründeki istihdamı artıyor. Bununla birlikte, sanayi sektörünün toplam kadın istihdamı içindeki payı epeyce düşük ve tarımdaki çözülmeyi dengeleyebilecek boyutlarda olmaktan uzak.
4. Konuyla ilgili farklı yüksek ve orta gelirli ülke deneyimlerine dayanan çeşitli çalışmalarda vurgulandığı gibi, kadın istihdamındaki artışın özellikle hizmet sektöründe gerçekleştiğini görüyoruz. Türkiye’de de bu sektörün toplam kadın istihdamındaki payında önemli bir artış gözlemlenmekle birlikte, tarımın payı hala daha yüksek ve hizmet sektörünün payı diğer Akdeniz ülkelerinden çok daha düşük. Ayrıca, bu sektördeki kadın-erkek oranı diğer ülkelerdeki oranların hala çok altında.

İkinci aşamada, ekonomik gelişmeyle kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi etkileyen unsurları değerlendirmek üzere beş ilde yaptığımız görüşmelerin sonuçlarını kullandık. Bu illerde kadın istihdamını etkileyen unsurlar arasında, toplam işgücü talebi, sosyo-kültürel unsurlar ve çalışma koşullarının niteliği üzerinde duruldu. Görüşmecilerimizin büyük bir kısmı, Sinop’ta genel olarak üretim ve istihdamı etkileyen unsurlardan, Denizli’de tekstil sektörünün içinde bulunduğu darboğazdan, Kayseri ve Gaziantep’te ise muhafazakarlık olgusundan söz ettiler. Ama bu farklılıkların ötesinde, sadece Kayseri ve Gaziantep’tekilerde değil hemen hemen her görüşmemizde muhafazakarlık olgusuna değinildi, kreş sorunu gündeme geldi ve çalışma koşullarının zorluğundan söz edildi. Raporun ikinci bölümünde, bu sürekli tekrarlanan temaları birlikte ele almak üzere iki soru sorduk:

1. Muhafazakarlık nasıl tezahür ediyor ve kadın istihdamını hangi kanallardan etkiliyor?
2. Ekonomik çıkarlarla muhafazakar değerler arasındaki denge kadın emeği arzı ve talebine nasıl yansıyor?

Birinci soruya cevap verirken, muhafazakarlığı, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüyle ilgili geleneksel değerlerin doğal ve olağan görülmesiyle ilgili bir olgu olarak tanımlıyoruz. Görüşmelerimizde ortaya çıkan görüş ve değerlendirmeler, bu olgunun iki kanaldan kadın

istihdamını etkilediğine işaret ediyor. İlk olarak, sürekli gündeme gelen “taciz” ve “dedikodu” sorunları, kadınlarla erkeklerin birarada bulunmaya ve sosyalleşmeye alışık olmadıkları bir toplumda ortaya çıkıyor ve bu birlikte yaşayamama olgusunu çalışma ortamına taşıyarak kadınların ekonomik hayattan dışlanmalarına yol açan bir etki yapıyorlar. Buna paralel olarak, kadının yerini ev, temel işlevini çocuklara ve diğer aile fertlerine yönelik bakım hizmetleri olarak tanımlayan geleneksel dünya görüşü, sosyal politika önlemlerini biçimlendirerek kadının dışarda çalışmasını engelleyen bir nitelik kazanıyor.

Bu sosyal politika yaklaşımı, kreş veya servis gibi ihtiyaçları (bunları tamamen görmezden gelmediği zaman) işverene havale etmeyi seçerek, kadın emeğine olan talebi düşüren olumsuz bir teşvik sistemi yaratıyor. Aynı şekilde, bakım hizmetleri konusunda destek alamayan veya evde bakım hizmetlerini yüklenmeleri karşılığı sosyal transferlere hak kazanan kadınların işgücüne katılımını caydırıcı, kadın emeği arzını olumsuz etkileyen bir teşvik sistemi yaratılıyor.

Bunun yanı sıra, çalışma koşullarının zorluğu ve ücretlerin düşüklüğü kadınların işgücüne katılımını caydırıcı ek bir unsur olarak ortaya çıkıyor ve kadınların bu çalışma koşullarına adapte olamayacakları, zaten evlenip çocuk sahibi olunca ister istemez işten ayrılacakları yönündeki varsayımlarla beslenerek, onların kalıcı olmayan, güvenilmez işgücü konumuna yerleştirilmelerine yol açıyor. Böyle bir ortamda, emeğin kadınsılaşması hipotezinin öngördüğü gelişmeler gerçekleşmeyebiliyorlar. Gerçekleştikleri noktada ise, ortaya çok düşük ücretlerle, çoğu zaman kayıt dışı çalışan bir kadın işgücü çıkıyor ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “düzgün iş” veya “insana yakışır iş” kategorilerine hiç uymayan işlere mahkum oluyor. Eğer söz konusu olan evde yapılan işlerse, “kadının yeri evidir” türünden muhafazakar görüşlerle uyumlu, ama çalışmanın kadınların özgürleşmesine yol açacağı varsayımını yanlışlar nitelikte bir durum ortaya çıkıyor.

Görüşmecilerimizin tamamının, kadın istihdamı sorununu toplumun kültürel değerleri ve ekonomik ilişki biçimleriyle ilgili bir sorun olarak değerlendirdiklerini söyleyebiliriz. Ayrıca, görüşmecilerimizden hiç birinin kadın istihdamına kategorik olarak karşı çıkmadığını da söyleyebiliriz. Ama “kadınlar neden ve nasıl çalışsın?” sorusuna verilen cevapların epeyce farklı olduğunu gördük. Kadınların sadece ekonomik olarak gerekli olan durumlarda çalışmasını kabul eden görüşmecilerimizin yanında, ekonomik bağımsızlığı önemseyen veya çalışmayı sosyalleşme açısından önemli bulan çok daha fazla sayıda görüşmecimiz oldu. Kadın istihdamını arttırmak yönünde önerilerde bulunanlar arasında da, toplumu bugünkü değerleri ve ekonomik ilişkileriyle birlikte muhafaza etmeyi uygun bulanlar olduğu gibi, dönüşümü imkansız gördükleri için varolan duruma uyum sağlama yönünde çözüm önerileri üzerinde duranlar da vardı. Ama, hem kültürel değerleri ve onların çalışma hayatıyla sosyal politika ortamına yansımalarını hem de emek piyasalarının bugünkü durumunu sorunsallaştırarak, dönüştürücü çözüm önerilerinde bulunanların sayısı da hiç az değildi. Bu yaklaşımların, toplumsal cinsiyet, sınıf veya profesyonel konum ayrımlarının ötesinde, her şeyden önce farklı insanların değişik dünya görüşlerine göre biçimlendiğini söyleyebiliriz.

Raporun üçüncü bölümünde, bu farklı duruşları yansıtan önerileri, kadın-erkek farklılığı ve eşitliğiyle ilgili görüşler çerçevesinde incelemeye çalıştık. Hem farklılık körlüğünün hem de eşitliği amaçlamayan bir farklılık vurgusunun, dönüştürücü çözüm arayışlarına karşı engel oluşturduğunu göstermeye çalıştık. Bu bölümde, farklılık bilinciyle eşitlik amacını birarada barındıran yaklaşımlardan kaynaklanan dönüştürücü çözüm önerilerine dair ipuçlarına da yer verdik.

TABLolar

Tablo 1 - Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları

Yıl	İşgücüne Katılım Oranı Kadın (İşgücü/Nüfus)					İşgücüne Katılım Oranı Erkek (İşgücü/Nüfus)				
	1970	1980	1990	2000	2008	1970	1980	1990	2000	2008
İspanya	17,9	27,1	33,3	41,4	50,4	82	72,2	66,7	66,5	69,4
İtalya	25,5	32,2	35,6	25,8	38	72,7	69,2	64,5	62,2	60,6
Portekiz	24,6	46,3	48,1	53,4	56,2	86,8	79,6	71,2	70,8	69,4
Türkiye	50,9	46,2	35,9	25,9	24,5	84,7	84,6	80,4	71,7	70,1
Yunanistan*	25,9	30	29	38,7	42,6	72,8	63,3	65,3	62,2	65

*1980 yılına ait veriler mevcut olmadığından 1981 yılı verileri kullanılmıştır.

Kaynak: Kendi hesaplarımız ILO LABORSTA Labour Statistics Database
<http://laborsta.ilo.org/> (02/08/2010 tarihinde alınmıştır.)

Tablo 2 - Kentsel ve Bölgesel Olarak Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (yüzde)

Kentsel*, 2004	İşgücüne Katılım Oranı	Bölgesel, 2009	İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı
Denizli	28,3	TR 32 (Aydın Denizli Muğla)	35,6	29
Gaziantep	6,9	TRC 1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	14,5	13
İstanbul	21,5	TR 10 İstanbul	22,6	18,1
Kayseri	9	TR 72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	16,4	14,2
Sinop	-	TR 82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	36	32,1

* TÜİK kaynaklı veriler için kentsel istatistikler ancak 2000 ve 2004 yılları için mevcut. Bununla birlikte, 2004 yılına ilişkin yukarıda verilen kentsel değerler ile aynı yıllara ait bölgesel değerler arasında da bir farklılık söz konusu. 2004 yılı için bölgesel verile dayalı işgücüne katılım ve istihdam oranları sırasıyla şöyle: TR 32 (%40,2/%36,5), TRC 1 (%8,3/%8,5), TR 10 (%19,9/%17), TR 72 (%14,0/%12,8), TR 82 (%15,7/%14,2).

Kaynak:

Kentsel veriler için - TÜİK,

<http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/hesaplananKentArastirmasiSorgula.do> (07/09/2010 tarihinde alınmıştır)

Bölgesel veriler için - TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul> (07/09/2010 tarihinde alınmıştır)

Tablo 3 - Kırsal Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Payı ve Kadınların İşgücüne Katılma Oranı, 1960 - 2008 (yüzde)

Yıl	İspanya		İtalya*		Portekiz		Türkiye		Yunanistan**	
	Kırsal Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı	Kırsal Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı	Kırsal Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı	Kırsal Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı	Kırsal Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı
1960	43,4	17,7	40,6	24,6	65	17	68,5	65,4	57,1	35,5
1970	34	17,9	35,7	25,5	61,2	24,6	61,8	50,9	47,5	25,9
1975	30,4	27,9	34,4	31	59,2	44,7	58,4	47,4	44,7	
1980	27,2	27,1	33,4	32,2	57,2	46,3	56,2	46,2	42,3	30
1985	25,8	28,4	33,2	33,8	54,7	46,2	47,6	44,3	41,6	34
1990	24,6	33,3	33,3	35,6	52,1	48,1	40,8	35,9	41,2	29
1995	24,1	37,6	33,1	34,1	48,9	49,3	37,9	31,9	40,7	36,1
2000	23,7	41,4	32,8	25,8	45,6	53,4	35,3	25,9	40,3	38,7
2005	23,3	46,4	32,4	37,9	42,4	55,6	32,7	24,8	39,6	42,3
2008	22,88	50,4	31,92	38	40,54	56,2	31,32	24,5	39	42,6

* 1960 ve 1975 yıllarına ait veriler mevcut olmadığından yerlerine 196 ve 1977 yıllarına ait veriler kullanılmıştır.

**1960 ve 1980 yıllarına ait veriler mevcut olmadığından yerlerine sırasıyla 1961, ve 1981 yıllarına ait veriler kullanılmıştır.

Kaynak:

Kırsal nüfus oranları için - World Bank, <http://data.worldbank.org/data-catalog> (02/08/2010 tarihinde alınmıştır)

Kadınların işgücüne katılım oranları için - Kendi Hesaplamalarımız ILO LABORSTA Labour Statistics Database <http://laborsta.ilo.org/> (02/08/2010 tarihinde alınmıştır)

Tablo 4 - Toplam İstihdam ile Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı, Sektör Bazında Kadın/Erkek Oranları, 1980 - 2008

İspanya																		
Yıl	Tarım						Sanayi						Hizmet					
	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek		
	1980	19,30	18,40	19,60	0,38	35,90	21,30	41,80	0,2	44,70	60,20	38,50	0,6	44,70	60,20	38,50	0,6	
1985	18,30	16,50	19,10	0,35	31,70	16,80	37,70	0,18	49,80	66,50	43,00	0,63	49,80	66,50	43,00	0,63		
1990	11,50	9,80	12,30	0,38	33,80	17,40	41,30	0,2	54,70	72,80	46,30	0,73	54,70	72,80	46,30	0,73		
1995	9,00	7,10	10,00	0,37	30,20	14,00	38,60	0,33	60,80	78,90	51,40	0,84	60,80	78,90	51,40	0,84		
2000	6,70	4,80	7,80	0,35	30,80	14,50	40,30	0,36	62,50	80,70	51,90	0,98	62,50	80,70	51,90	0,98		
2005	5,30	3,60	6,40	0,37	29,70	12,40	41,20	0,37	65,00	84,00	52,30	1,16	65,00	84,00	52,30	1,16		
2008	4,30	2,70	5,60	0,35	27,80	11,30	39,80	0,4	67,90	86,00	54,60	1,21	67,90	86,00	54,60	1,21		

İtalya																		
Yıl	Tarım						Sanayi						Hizmet					
	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek		
	1980	14,00	16,00	13,10	0,57	37,20	27,70	41,70	0,31	48,70	56,30	45,20	0,58	48,70	56,30	45,20	0,58	
1985	11,00	11,90	10,60	0,55	33,00	23,80	37,50	0,31	56,00	64,30	52,00	0,60	56,00	64,30	52,00	0,60		
1990	8,80	9,10	8,70	0,56	31,90	22,60	36,80	0,33	59,30	68,20	54,50	0,66	59,30	68,20	54,50	0,66		
1995	6,60	6,40	6,70	0,53	33,70	22,70	39,60	0,38	59,70	70,80	53,60	0,74	59,70	70,80	53,60	0,74		
2000	5,20	4,40	5,70	0,46	31,80	20,50	38,30	0,40	62,90	75,00	55,80	0,83	62,90	75,00	55,80	0,83		
2005	4,20	3,30	4,80	0,44	30,80	17,40	39,30	0,39	65,00	79,20	55,80	1,00	65,00	79,20	55,80	1,00		
2008	3,80	2,90	4,50	0,43	29,70	16,10	38,70	0,39	66,30	80,90	56,60	1,01	66,30	80,90	56,60	1,01		

Tablo 4 (devam) - Toplam İstihdam ile Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı, Sektör Bazında Kadın/Erkek Oranları, 1980 – 2008

Portekiz												
Yıl	Tarım				Sanayi				Hizmet			
	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	
1980	27,30	35,10	22,30	1,00	36,40	25,30	43,50	0,37	36,10	39,50	33,90	0,74
1985	23,80	28,40	20,70	0,93	33,80	24,50	40,00	0,41	42,40	47,10	39,30	0,81
1990	17,90	21,10	15,60	0,99	34,40	25,90	40,70	0,47	47,60	53,00	43,70	0,89
1995	11,50	12,60	10,60	0,95	32,20	22,80	39,80	0,53	56,30	64,50	49,60	1,17
2000	12,50	14,20	11,20	1,01	34,40	22,50	44,20	0,51	53,00	63,30	44,60	1,33
2005	11,80	12,90	10,90	1,01	30,60	18,60	40,80	0,5	57,50	68,40	48,20	1,42
2008	11,50	12,00	11,00	0,94	29,30	17,00	39,80	0,49	59,20	71,00	49,20	1,44
Türkiye												
Yıl	Tarım				Sanayi				Hizmet			
	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	
1980		84,70				4,70				10,70		
1985	45,00	79,00	30,30	1,28	20,00	8,10	25,10	0,14	35,00	12,90	44,60	0,13
1990	46,90	75,80	33,60	1,04	20,70	9,70	25,70	0,17	32,40	14,40	40,70	0,16
1995	43,40	71,20	32,30	0,88	22,30	9,90	27,20	0,14	34,30	19,00	40,50	0,19
2000	36,00	60,50	27,00	0,82	24,00	13,20	28,00	0,15	40,00	26,30	45,00	0,27
2005	29,50	51,60	21,70	0,83	24,80	15,10	28,10	0,17	45,80	33,30	50,20	0,28
2008	26,20	46,00	19,00	0,88	25,70	14,70	29,70	0,19	48,10	39,30	51,30	0,34

Tablo 4 (devam) - Toplam İstihdam ile Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı, Sektör Bazında Kadın/Erkek Oranları, 1980 – 2008

Yıl	Yunanistan														
	Tarım						Sanayi						Hizmet		
	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın/Erkek			
1980	30,70	41,60	25,70	0,74	29,00	18,20	33,90	0,25	40,30	40,20	40,40	0,45			
1985	28,90	37,90	24,30	0,80	27,40	16,60	32,90	0,26	43,70	45,60	42,80	0,55			
1990	23,90	30,30	20,40	0,80	27,70	17,40	33,30	0,28	48,30	52,20	46,20	0,61			
1995	20,40	23,90	18,50	0,72	23,20	13,90	28,40	0,38	56,30	62,10	53,10	0,70			
2000	17,40	19,60	16,10	0,72	22,60	12,20	28,70	0,38	60,00	68,20	55,20	0,79			
2005	12,40	13,80	11,50	0,75	22,40	10,00	30,10	0,38	65,10	76,20	58,30	0,86			
2008	12,00	13,1	11,20	0,73	22,10	9,9	29,80	0,39	65,90	76,9	59,00	0,89			

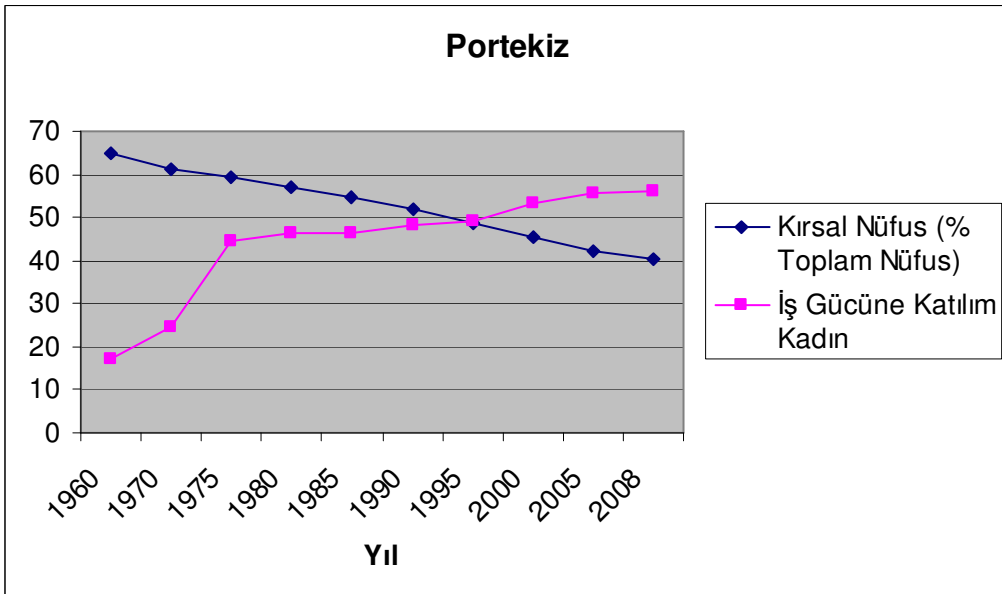
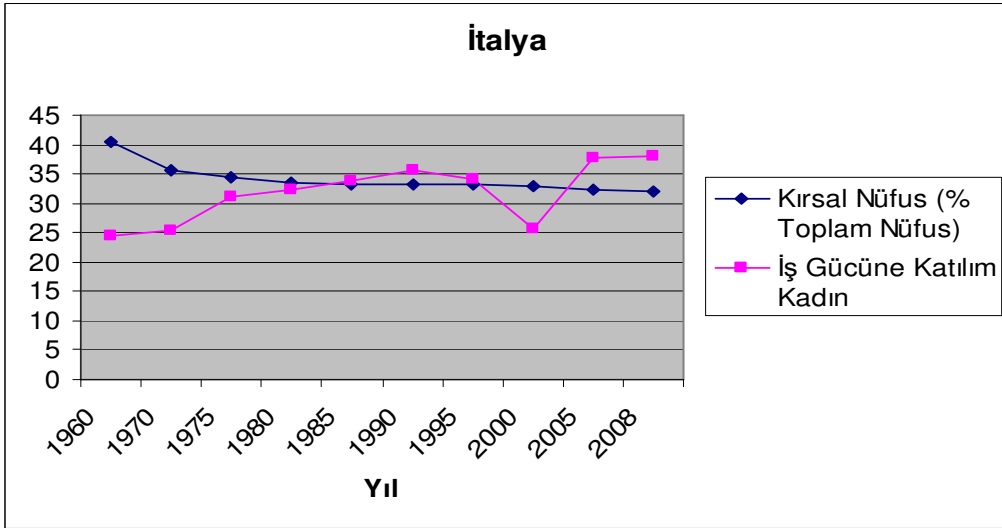
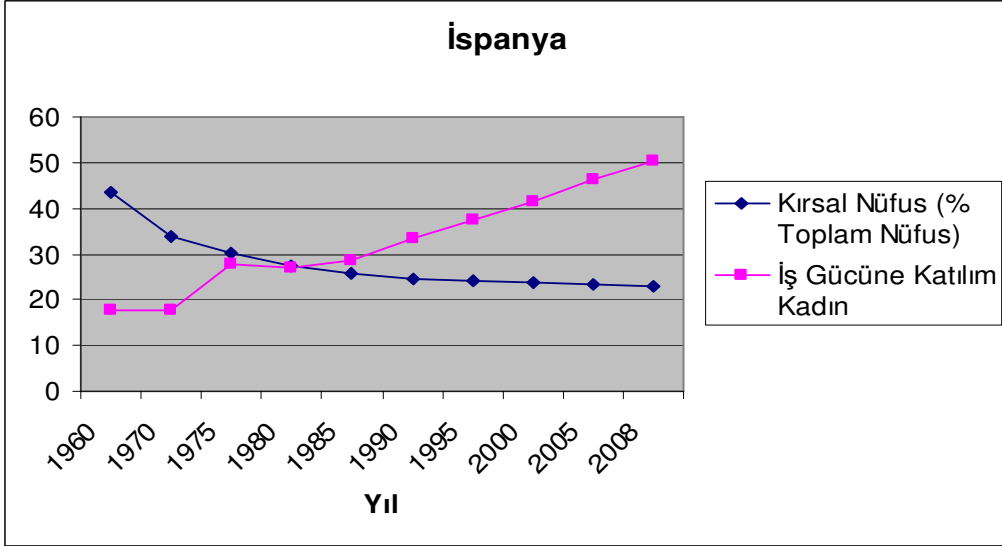
Kaynak: Kendi Hesaplamalarımız ILO LABORSTA Labour Statistics Database <http://laborsta.ilo.org/> (02/08/2010 tarihinde alınmıştır)

Tablo 5 - Bölgelere ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (NUTS-2 Düzeyinde, yüzde)

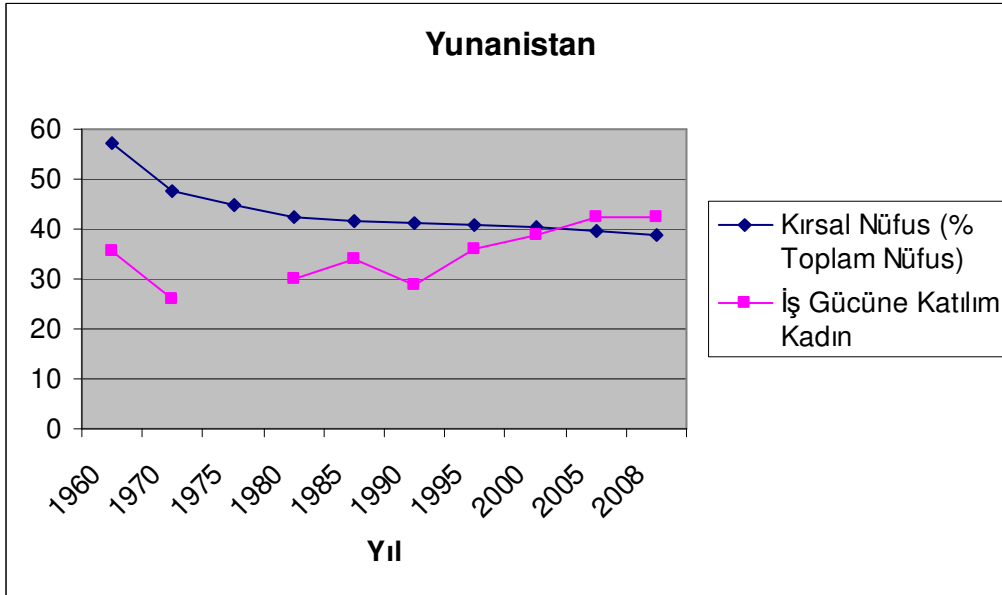
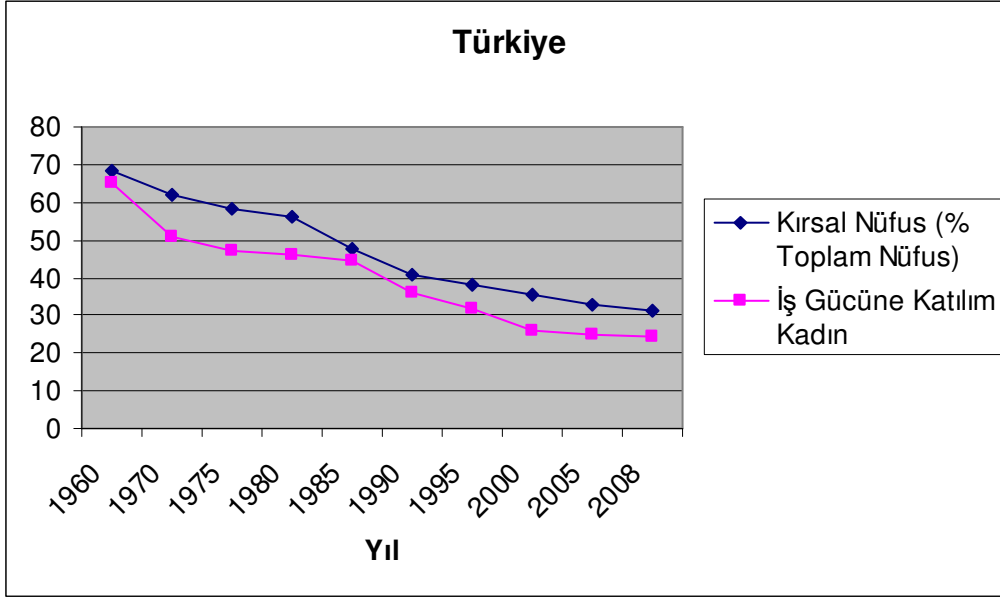
	İstihdam edilenler arasında sosyal güvence kapsamı dışında kalanlar	
	Kadın	Erkek
İstanbul	22	24
Aydın, Denizli, Muğla	59	39
Kayseri, Sivas, Yozgat	68	35
Kastamonu, Çankırı, Sinop	81	46
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	82	16

Kaynak: TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/isgucu/IstihdamRapor.do> (07/09/2010 tarihinde alınmıştır)

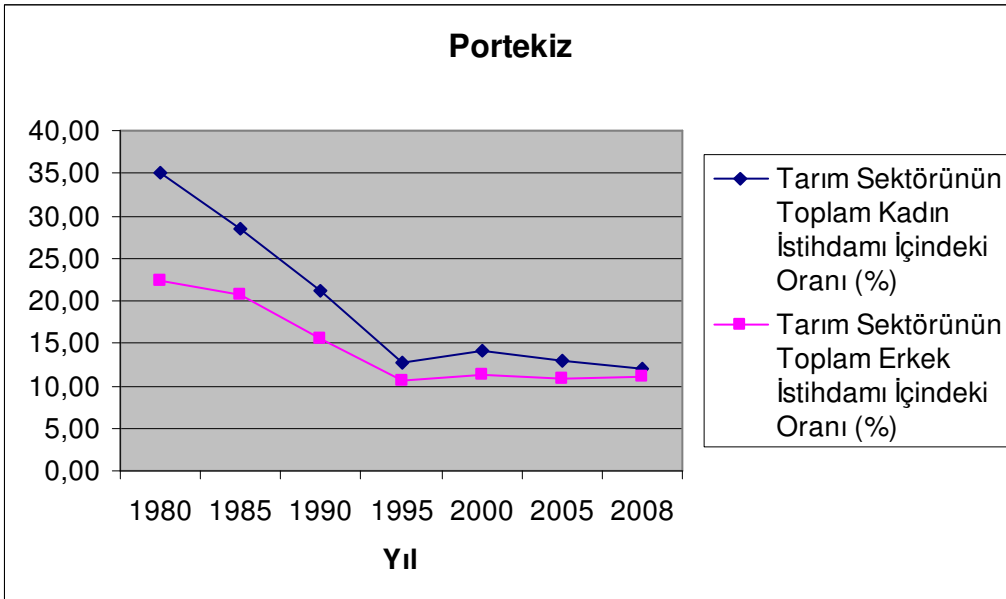
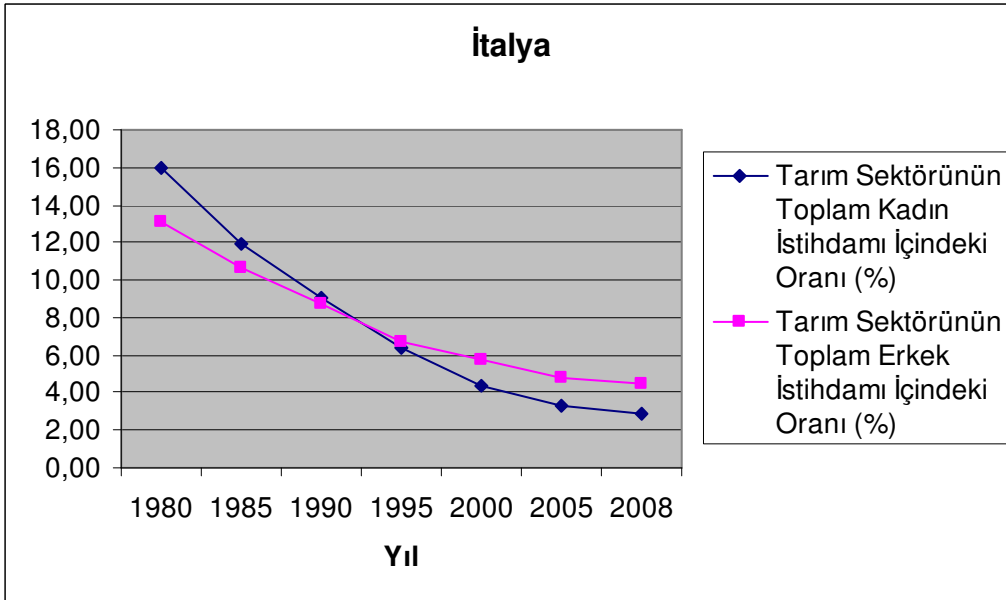
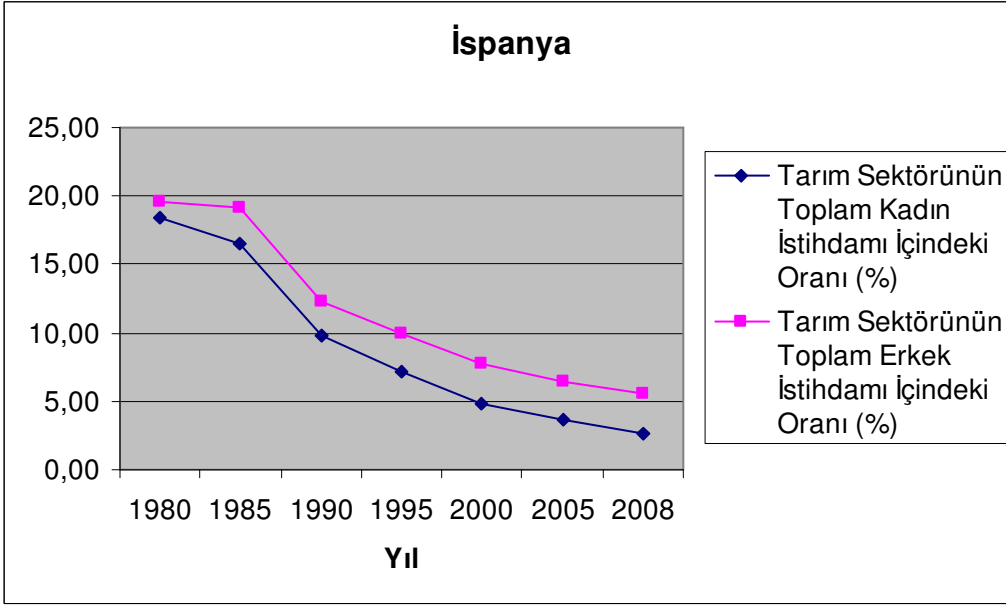
Şekil 1 – Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Kırsal Nüfus ile İlişkisi



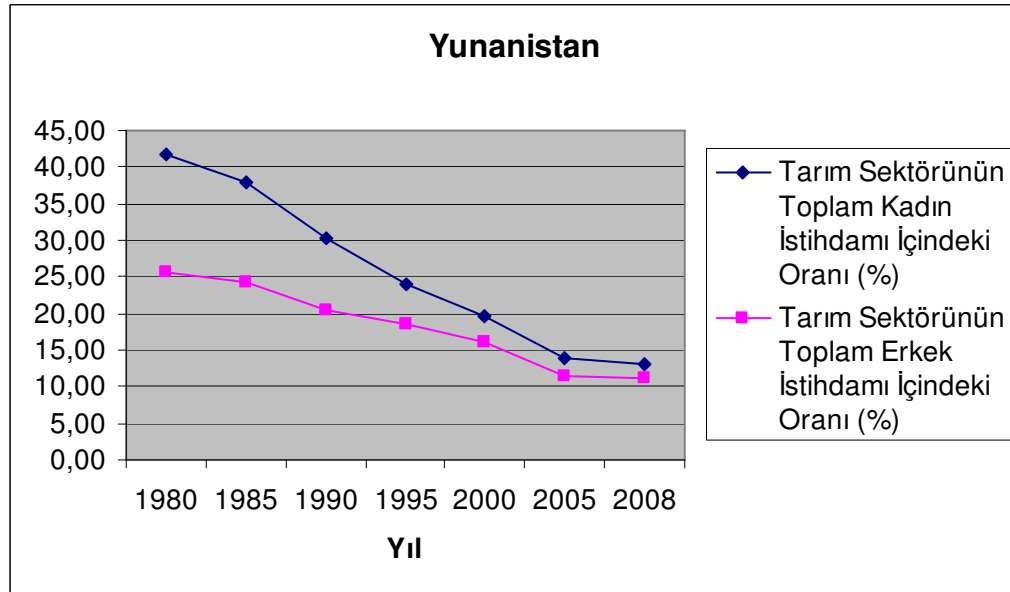
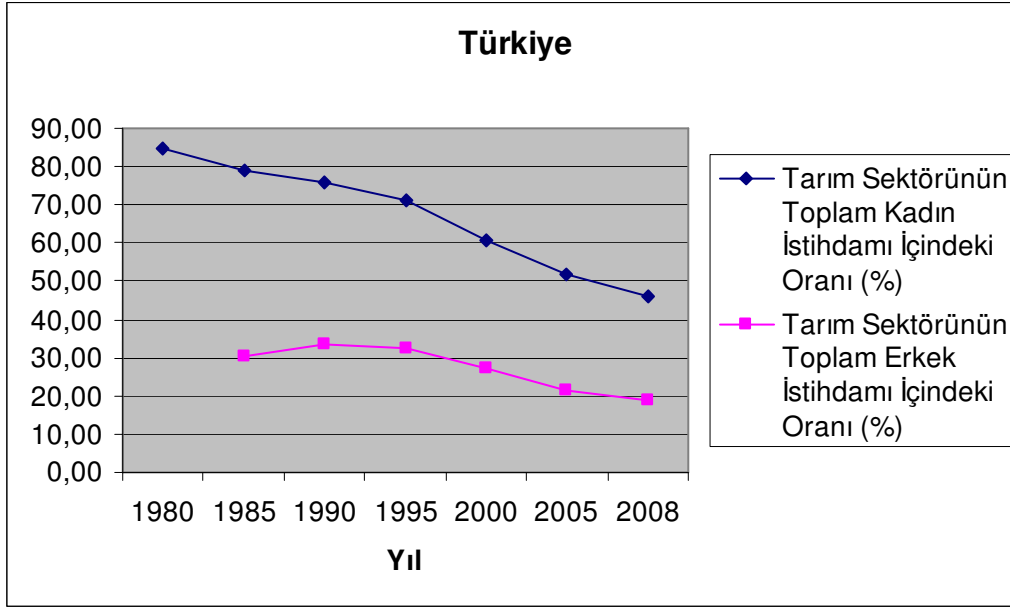
Şekil 1 (devam) - Kadın İşgücüne Katılım Oranının Kırsal Nüfus İle İlişkisi



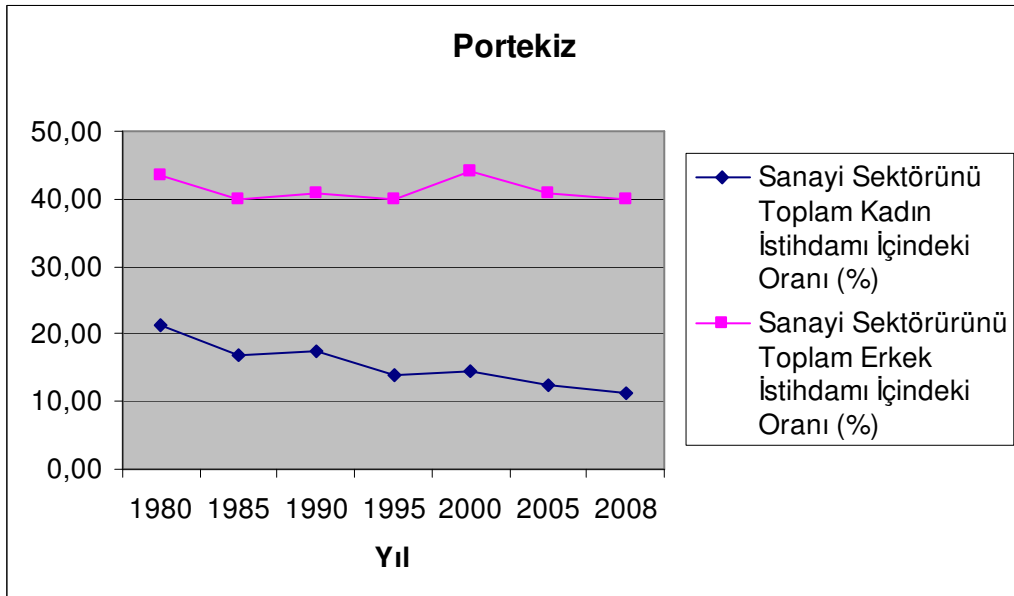
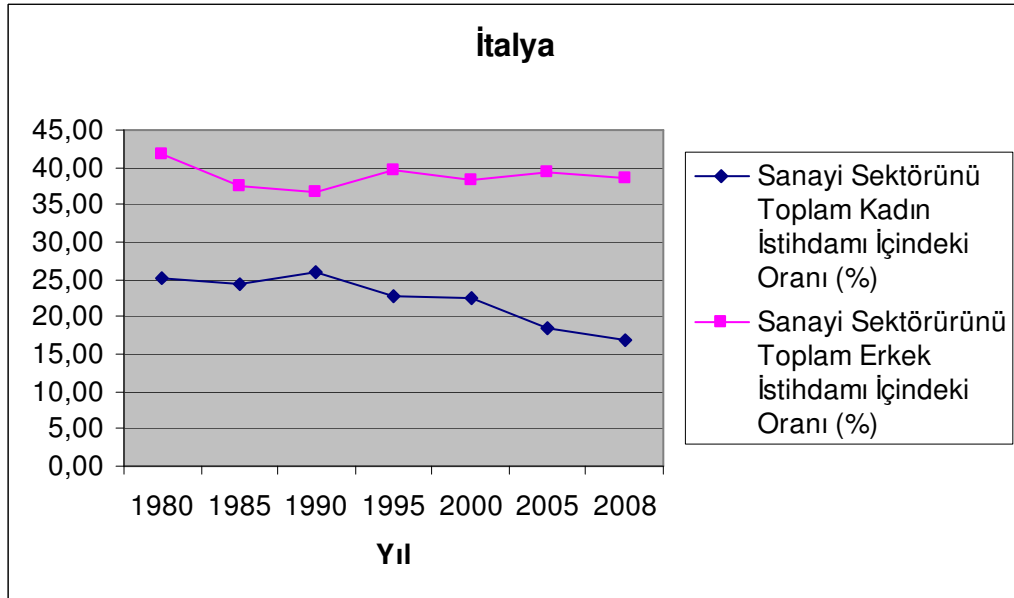
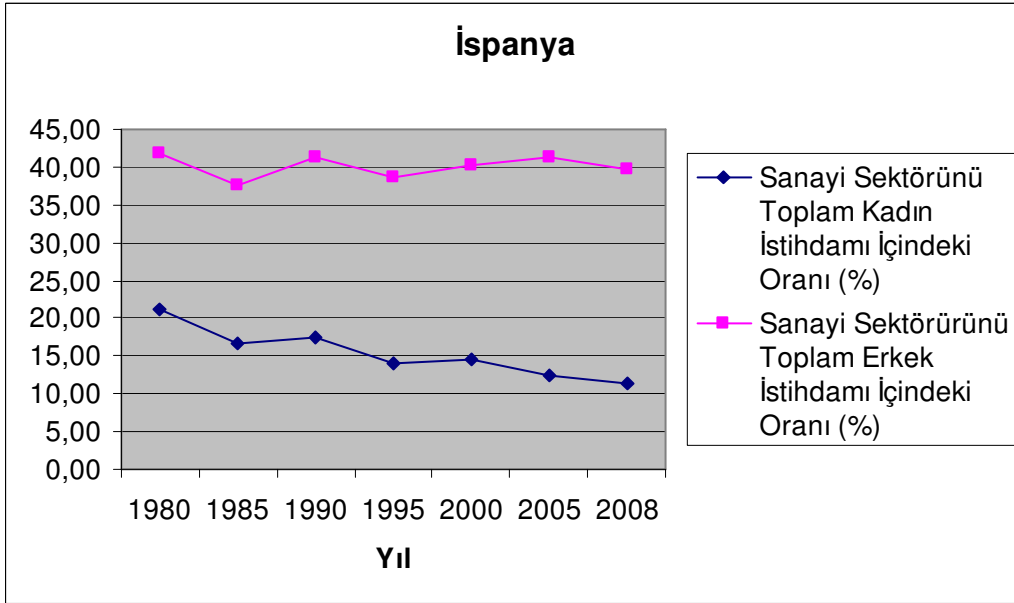
Şekil 2 - Tarım Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)



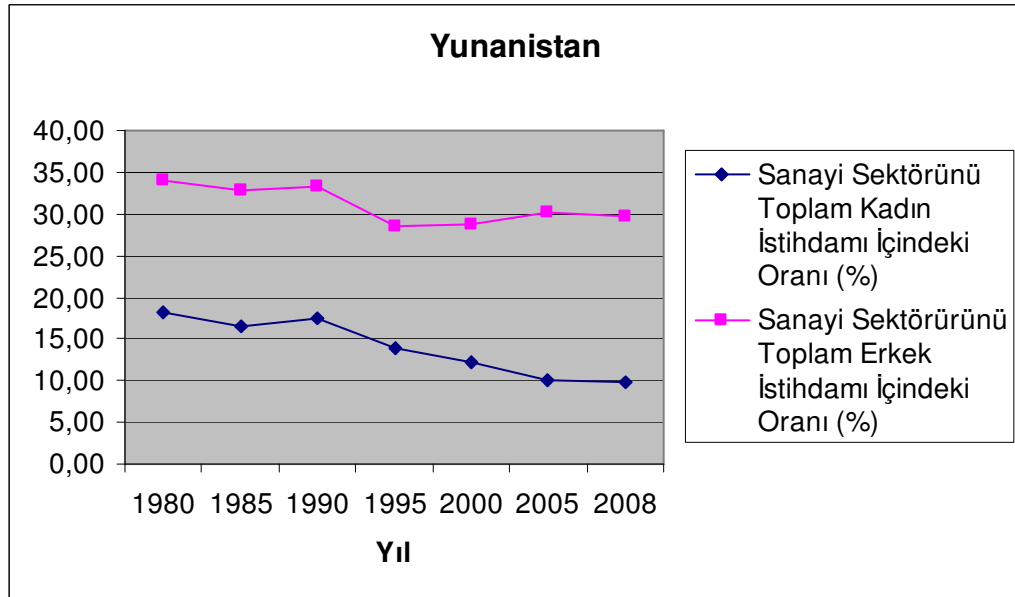
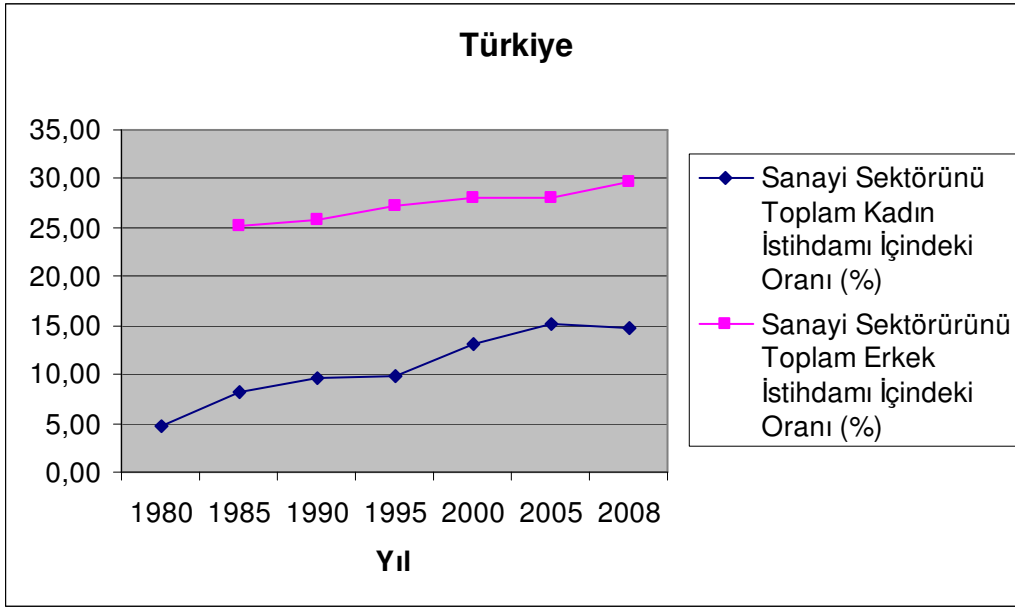
Şekil 2 (devam) - Tarım Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)



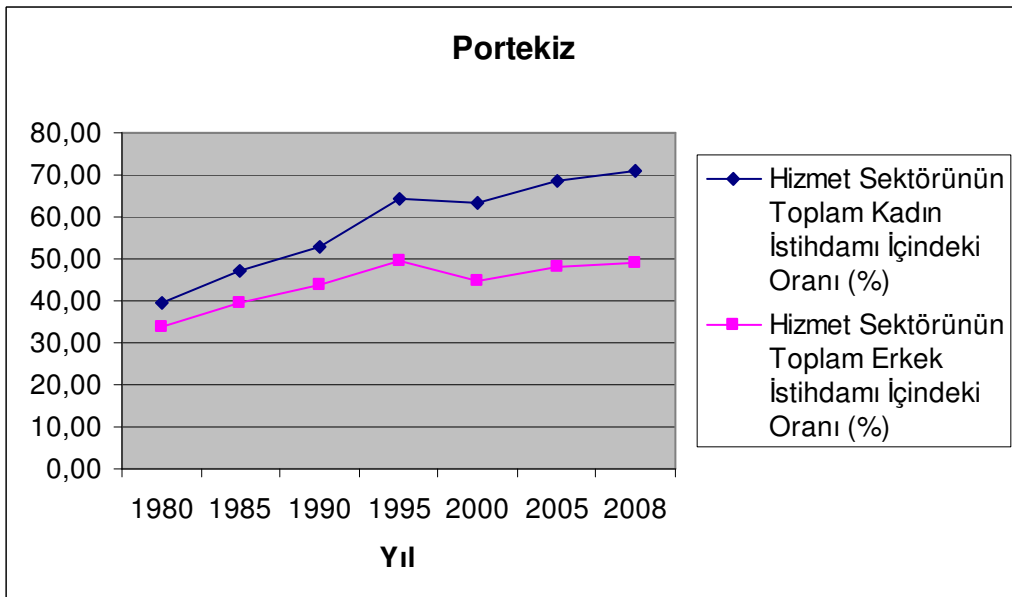
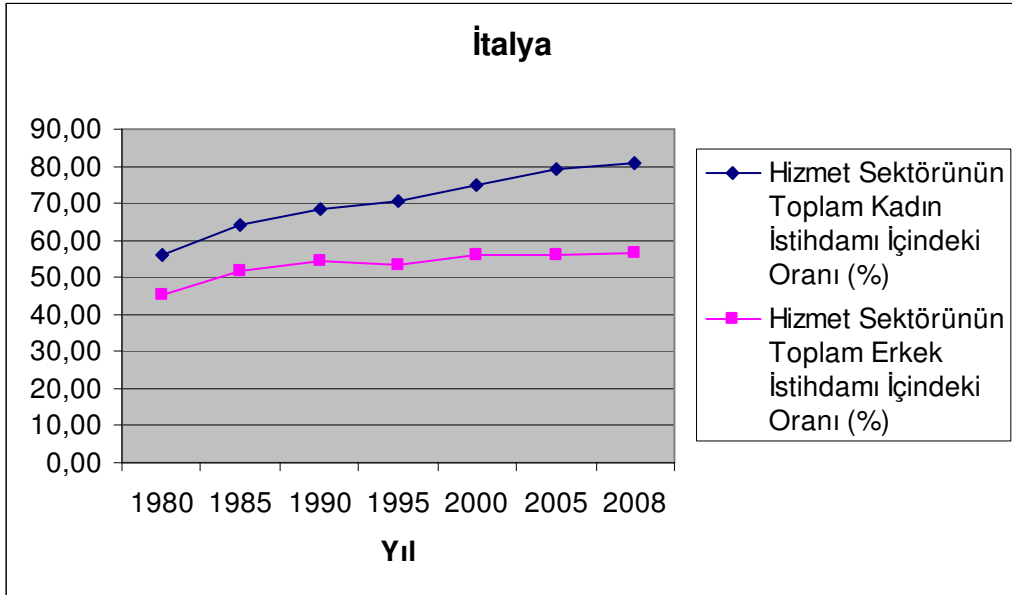
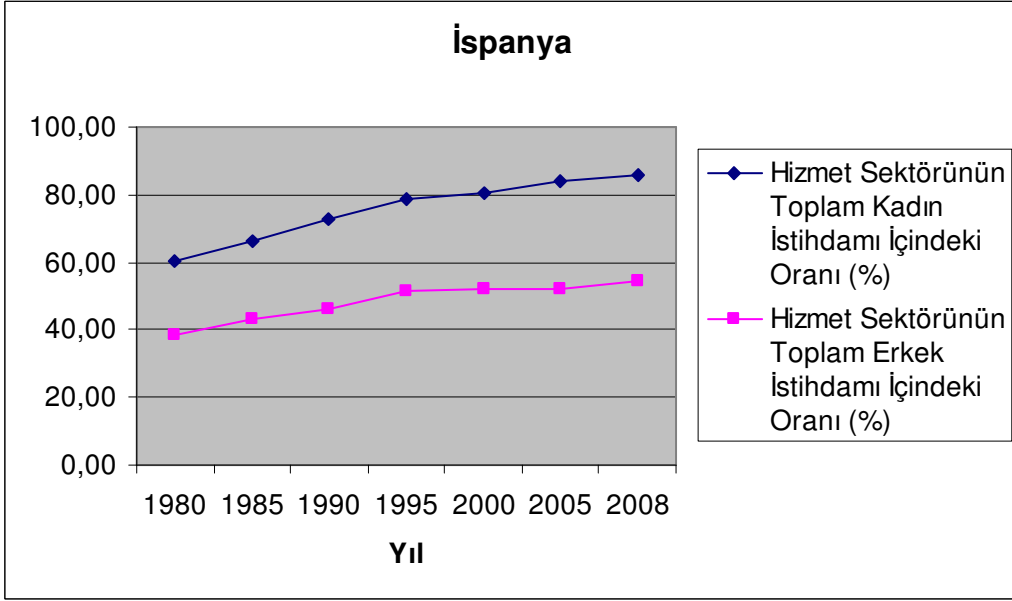
Şekil 3 - Sanayi Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)



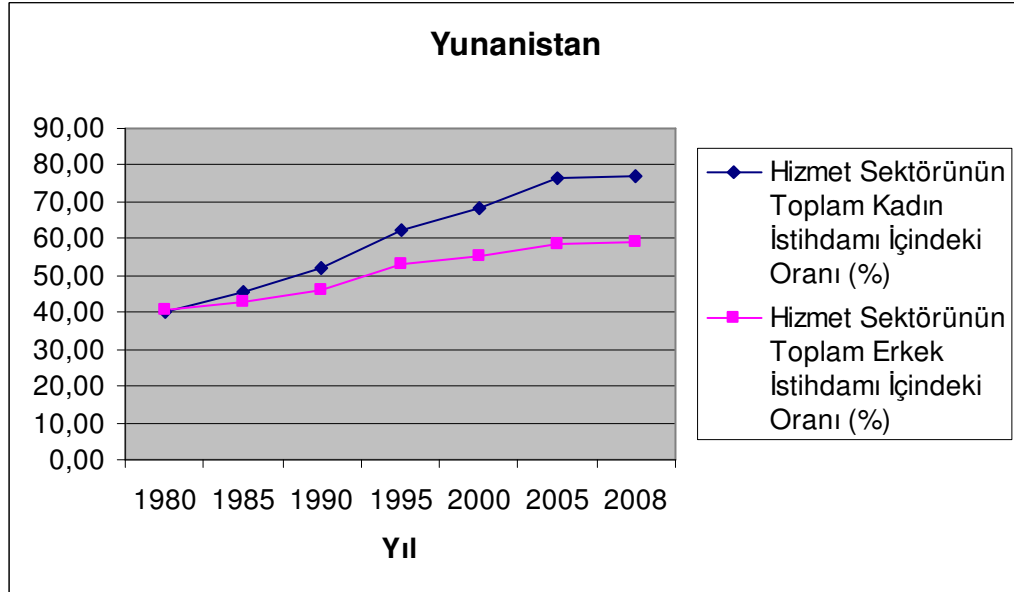
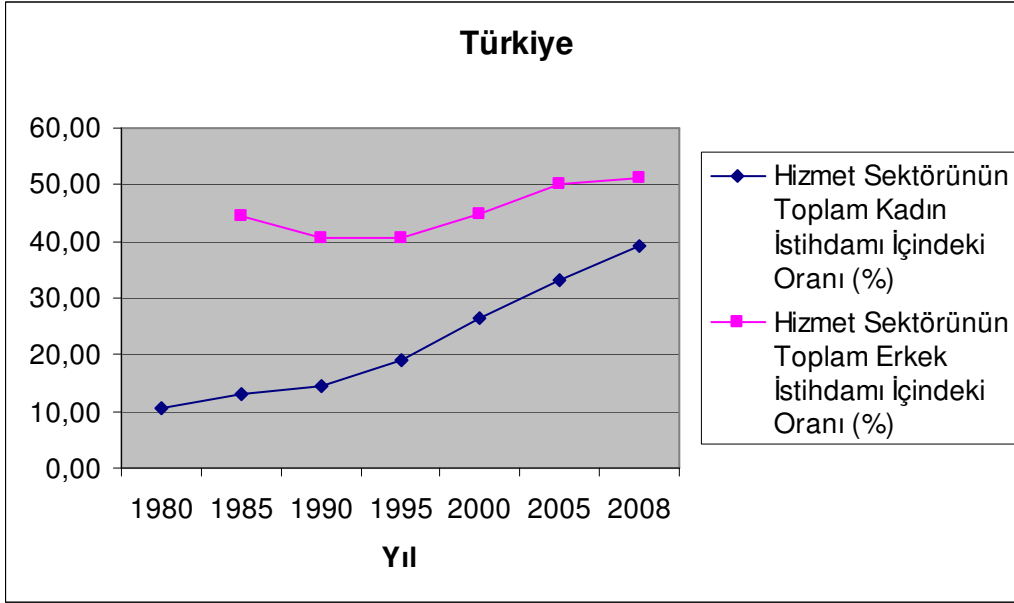
Şekil 3 (devam) - Sanayi Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)



Şekil 4 - Hizmet Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)



Şekil 4 (devam) - Hizmet Sektörünün Kadın ve Erkek İstihdamı İçindeki Ağırlığının Değişimi (1980 – 2008)



REFERANSLAR

- AKALIN, A., Hired as a Caregiver, Demanded as a Housewife: Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey, *European Journal of Women's Studies*, 14 (3), 209 – 225 (2007).
- ASSAD, R., The Transformation of the Egyptian Labor Market: 1988-1998, ed: Assaad, R., *The Egyptian Labor Market in an Era of Reform*, American University in Cairo Press, Cairo, (2002). Pp. 3-64.
- BAŞLEVENT, C. ve Onaran, O., The Effect of Export Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey, *World Development*, 32(8): 1375-1393, (2004).
- BENERIA, L., Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions, *ILO Socio-Economic Security Division Working Paper*. Geneva: International Labour Organization, (2001).
- BORA, A., *Kadınların Sınıfı*, İletişim, İstanbul, (2005).
- BUĞRA, A. ve Yakut-Cakar, B., Structural Change, Social Policy Environment and Female Employment: The Case of Turkey, *Development and Change*. 41 (3), 517 – 538, (2010).
- BUĞRA, A. ve Keyder, Ç., Kent Nüfusunun En Yoksul Kesiminin İstihdam Yapısı ve Geçinme Yöntemleri, *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu*. İstanbul, (2008).
- BOSERUP, E., Economic Change and the Roles of Women, ed: Tinker, I., *Women and World Development*, Oxford University Press, New York, (1990).
- CASTELLS, M., *The Power of Identity*, Blackwell, Oxford, (1997).
- ÇAĞATAY, N. ve Berik, G., Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?, *Review of Radical Political Economics*, 22, 115–134, (1991).
- ÇAĞATAY, N. ve Özler, S., Feminization of the Labour Force: The Effects of Long-term Development and Structural Adjustment, *World Development*, 23,1883–1894, (1995).
- ÇINAR, M., Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home Working Women in Istanbul, Turkey, *World Development*, 22, 369- 380, (1994).
- DEDEOĞLU, S., Cinderalla'nın Pazara Yolculuğu, ed: Savran, S. ve Balkan, N., *Neoliberalizmin Tahribatı*, Metis, İstanbul, (2004), Pp. 254-274.
- DEDEOĞLU, S., *Women Workers in Turkey*, Tauris, London, (2008).

- DİSK Sosyal İş., *1 Mayıs'ın Doğuşundan Bugüne kadar Değişmeyen Talep: İnsanca Çalışma Süresi.*, Disk Sosyal İş, İstanbul, (2010).
- DURAND, J.D., *The Labor Force in Economic Development*, Princeton University Press, Princeton, (1975).
- EARDLEY, T., Bradshaw, J., Ditch, J., Gough, I. ve Whiteford, P., *Social Assistance Schemes in OECD Countries: Volume I Synthesis Report*. Research Report No. 46, Department of Social Security. London: HMSO, (1996).
- ECEVİT, Y., *Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler*, ed: İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı, *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler, Türkiye Örneği*, İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı, İstanbul, (1998).
- ECEVİT, Y., *A Critical Approach to Women's Entrepreneurship in Turkey*, ILO Publications, Ankara, (2007).
- ELSON, D., *Gender Awareness in Modeling Structural Adjustment*, *World Development*, 23, 1851-1868, (1995).
- ELSTER, J., *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge University Press, London, (1983).
- ESPING-ANDERSEN, G., *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, New York, (1999).
- ESPING-ANDERSEN, G., *The Incomplete Revolution: Adopting to Women's New Roles*, Polity Press, Cambridge, (2009).
- FRASER, N., *Unruly Practices: Power, Discourse, and Gender in Contemporary Social Theory*, University of Minnesota Press, Minneapolis, (1989).
- FATIMA, A ve Sultana, H., *Tracing out the U-Shape Relationship between Female Labor Force Participation Rate and Economic Development for Pakistan.*, *International Journal of Social Economics*, 36(1/2), 182 – 98, (2009).
- GOLDIN, C., *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*, ed: Schultz T.P., *Investment in Women's Human Capital*, The University of Chicago Press, Chicago (1995).
- GOUGH, I., *Social Assistance in Southern Europe*, *South European Society and Politics*, 1(1), 1–23, (1996).
- GOUGH, I., *Social Assistance Regimes: A Cluster Analysis*, *Journal of European Social Policy*, 11(2), 165–70, (2001).

- GÜLBAHAR, H., Başbakan Kadınları Dikkatle Dinledi Her Türlü Öneriyi Reddedti!, *Evrensel Gazetesi* (25/07/2010), http://www.evrensel.net/haber.php?haber_id=72676 (20/09/2010 tarihinde alınmıştır.), (2010).
- JAUMOTTE, F., Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries, *OECD Economic Studies* 37, 51–108, (2003).
- LABORSTA., Database on Labour Statistics Operated by ILO Department of Statistics. <http://laborsta.ilo.org/> (giriş tarihi 02/08/2010), (2010).
- IŞIK, D., Personal and Global Economies: Male carpet manufacturers as entrepreneurs in the weaving neighborhoods of Konya, Turkey., *American Ethnologist*, 37 (1), 53-68, (2010).
- KARA, O., Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey, *Journal of Economic Studies*, 2(33), 130-143, (2006).
- KARDAM, F ve Toksöz, G., Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross sectoral Overwiev, *Ankara Üniversitesi SBF Journal*, 4(59), 151-172, (2004).
- KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişi), İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı ve Kadın İstihdamının Artırılması, <http://www.keig.org/BasinAciklamasi.aspx?id=13>(10/09/2010 tarihinde alınmıştır), (2008).
- LISTER, R., *Citizenship: Feminist Perspectives*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, (2003).
- MEHRA, R. ve Gammage, S., Trends, Countertrends and Gaps in Women's Employment, *World Development*, 27, 533-550, (1999).
- MİLLİYET., Başbakan Bizi Şoke Etti, (21/07/2010) <http://www.milliyet.com.tr/-basbakan-bizi-soke-etti-/siyaset/haberdetayarsiv/20.09.2010/1266280/default.htm> (20/09/2010 tarihinde alınmıştır.), (2010).
- ORLOFF, A.S., Women's Employment and Welfare Regimes Globalization, Export Orientation, and Social Policy in Europe and North America, *Social Policy and Development Programme Paper No. 12*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development, (2002).
- ÖZAR, Ş. ve Günlük-Şenesen, G., Determinants of Female (Non-) Participation in the Urban Labor Force in Turkey, *METU Studies in Development*, 25 (2), 311-328, (1998)
- ÖZBAY, F., Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme, Tekeli, Ş.(der), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*, İletişim, İstanbul, (1990). Pp. 129-159

- ÖZLER, S., Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence From Turkey, *World Development*, 28, 1239-1248, (2000).
- ÖZYEGİN, G., *Başkalarının Kiri*, İletişim, İstanbul, (2005).
- PATEMAN, C., The Patriarchal Welfare State, ed: Gutmann, A., *Democracy and the Welfare State*, Princeton University Press, Princeton, (1988).
- PÖTÜOĞLU-COOK, Ö., Beyond the Glitter: Belly Dance and Neoliberal Gentrification in Istanbul, *Cultural Anthropology*. 21 (4), 633-660, (2006).
- RAU, W. ve Wazienski, R., Industrialization, Female Labor Force Participation, and the Modern Division of Labor by Sex, *Industrial Relations*, 38 (4), 504-521, (1999).
- SARACENO, C., *Social Assistance Dynamics in European Welfare States*, Policy Press, Bristol, (2002).
- SCHULTZ, T.P., Women's Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective, *Economic Development and Cultural Change*, 38, 457-488, (1990).
- SCOTT, J. W., The Conundrum of Equality, *Occasional Papers of the School of Social Science*, No.2. New Jersey: Institute for Advance Study, (1999).
- SELİM, R. ve İlkaracan, İ., Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational Distribution of Men and Women, *Working Paper Series – University of Utah*, (2002).
- SEN, A., *Development as Freedom*, Oxford University Press, Oxford, (1999).
- SINHA, J.N., Dynamics of Female Participation in Economic Activity, Proceedings of the World Population Conference, Belgrade, 4, 336-7, (1967).
- STANDING, G., Global Flexibilization Through Flexible Labour, *World Development*, 17, 1077-95, (1989).
- STANDING, G., Global Flexibilization Through Flexible Labour: A Theme Revisited, *World Development*, 27, 583-602, (1999).
- TANSEL, A., Public – Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA Bonn) Discussion Paper Series*, Discussion Paper No. 1262, Bonn, (2004).
- TANSEL, A., Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey: Time Series Evidence and Cross Province Estimates, *ODTÜ Ekonomik Araştırmalar Merkezi, Working Papers in Economics* No: 01/05, Ankara, (2001).
- TOKSÖZ, G., İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Eşitsizlikler, *Çalışma ve Toplum*. 15, 57-79, (2007).

- TUNALI, İ., *Background Study on Labour Market and Employment in Turkey*. Italy: European Training Foundation, (2003).
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu Bölgesel İstatistikler, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/kentArastirmasiSorguGiris.do> (07/09/2010 tarihinde alınmıştır), (2010a).
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>, (07/09/2010 tarihinde alınmıştır), (2010b).
- TÜSİAD ve KAGİDER, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, TÜSİAD, İstanbul, (2008).
- TÜSİAD, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD, İstanbul, (2000).
- UNDP, *Human Development Report 2007/2008 Fighting Climate Change: Human Solidarity in a Divided World*, http://hdr.undp.org/en/media/hdr_20072008_en_complete.pdf (giriş tarihi: 24/04/2008), (2007).
- WHITE J. B., *Money Makes us Relatives: Women’s Labour in Urban Turkey*, Austin: University of Texas Press, (1994).
- WOOD, A., North-South Trade and Female Labour in Manufacturing: An Asymmetry, *Journal of Development Studies*, 27,168-189, (1991).
- WOOD, A., *North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill Driven World*, Clarendon Press, Oxford, (1994).
- WORLD BANK DATA., Database on Economic, Social and Environmental Indicators. <http://data.worldbank.org/data-catalog/> (giriş tarihi: 02/08/2010) (2010).
- WORLD BANK., *Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants, and Policy Framework*, Human Development Sector Unit-Europe and Central Asia Region, Report No 48508-TR, (2009).
- WORLD BANK., *Turkey: Labour Market Study*. Report No: 33254-TR http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/3616161144320150009/La_bour_Study.pdf, (2006).
- YÜKSEKER, D., Trust and Gender in a Transnational Marketplace: The Public Culture of Laleli, İstanbul., *Public Culture*, 16/1, 47-65, (2004).
- ZEYTİNOĞLU, U, I., Constructed Images as Employment Restrictions: Determinants of Female Labor in Turkey, ed: Arat, Z, *Deconstructing Images of “The Turkish Woman”*, Palgrave, New York, (2000).

EKLER

Ek 1. Proje Kapsamında Gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Ziyaretleri

7-9 Mayıs 2009 – Centre for Human and Social Sciences (Centro de Ciencias Humanas y Sociales), Higher Council for Scientific Research (Consejo Superior de Investigaciones Científicas), Madrid – İspanya

17-18 Mart 2010 - Department of Social Policy, Pantheion University of Social and Political Sciences, Atina – Yunanistan

4-6 Mayıs 2010 – Department of Sociology, University of Milano-Bicocca, Milano - İtalya

9-13 Haziran 2010 – Avrupa Yoksullukla Mücadele Ağı, General Assembly of EAPN, “EU Year 2010: Building a Europe for All”, Güney Kıbrıs

Ek 2. Proje Kapsamında Türkiye’de Gerçekleştirilen Görüşmelerin Listesi

(Ekim 2009 – Şubat 2010)

ANKARA

Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Sosyal Politikalar Dairesi

Dünya Bankası Türkiye Temsilciliği

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadının Ekonomik Statüsünü Güçlendirme Dairesi

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

Türkiye İstatistik Kurumu, Sosyal İstatistikler Dairesi

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

İSTANBUL

Amargi Kadın Kooperatifi

Ayrımcılığa Karşı Kadınlar Derneği (Akder)

DİSK / Genel-İş Sendikası, 1 No’lu Şube

Gökkuşluğu Kadın Derneği

Hak-İş Konfederasyonu, Endüstri İlişkileri Dairesi

İmece Kadın Kooperatifi

Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV)

KESK / Eğitim Sen 8 No’lu Daire

Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi

Sosyalist Feminist Kolektif

TMMOB Kadın Mühendisler Grubu

Türk-İş / Hava-İş Sendikası, Genel Merkez

Türk-İş / Petrol-İş Sendikası, Kadın Dergisi

Türk-İş / Tek Gıda-İş, Genel Merkez

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kadın Girişimciler Kurulu

KAYSERİ

Erciyes Feneri

Hak-İş / Çelik-İş Sendikası Kayseri Şubesi

Hak-İş / Hizmet İş Sendikası Kadın Şubesi

Hak-İş / Öz-İplik İş Sendikası, Kayseri Şubesi

Hak-İş Konfederasyonu İl Temsilciliği

Kamusen / Türk Eğitim-Sen Kadın Komisyonu Başkanlığı.

Kayseri İl Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı

Kayseri İŞKUR İl Müdürlüğü

Kayseri Orta Anadolu Kalkınma Birliği

Kayseri Sanayi Odası

Kayseri Ticaret Odası

KESK / Eğitim-Sen Kadın Sekreterliği
Kocasinan Belediyesi, Özel Kalem Müdürlüğü
Melikgazi Belediyesi Sağlık İşleri Dairesi
Melikgazi İlçesi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
Türk Kadınlar Birliği

GAZİANTEP

Çaba-Der Çalışan Kadınlar Eğitim Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
DİSK / Genel-İş Sendikası
DİSK / Tekstil Sendikası Gaziantep Şubesi
Gaziantep Belediyesi Meslek Edindirme Kursu (GAMEK)
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi
Gaziantep Girişimci İş Kadınları Derneği
Gaziantep İl Özel İdaresi
Gaziantep İl Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
Gaziantep İŞKUR İl Müdürlüğü
Gaziantep Ka-mer Vakfı
Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi
Gaziantep Sanayi Odası
Gaziantep SHÇEK İl Müdürlüğü
Gaziantep Soroptimist Kulübü Derneği
Gaziantep Tekstil Sanayii İşverenleri
Gaziantep Ticaret Odası, Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM)
Gökkuşluğu Eğitim Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
Hak-İş / Öz İplik-İş Sendikası, Gaziantep Şubesi
Kadın Sorunları Araştırma Derneği
Kamu-Sen / Türk Eğitim-Sen, Gaziantep Şubesi
KESK / Büro Emekçileri Sendikası (BES), Gaziantep Şubesi
KESK / Eğitim-Sen, Gaziantep Şubesi
Memur-Sen / Eğitim Bir-Sen, Gaziantep Şubesi
Memur-Sen / Sağlık-Sen, Gaziantep Şubesi
Mikrokredi Şahinbey Şubesi
Sosyo Kültürel ve Ekonomik Gelişim Derneği
Türk-İş / Tez Koop-İş Sendikası, Gaziantep Şubesi
Üniversiteli Kadınlar Derneği
Uşşaki Vakfı

DENİZLİ

Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü
Denizli Belediyesi
Denizli İl Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
Denizli Soroptimist Kulübü İş ve Meslek Kadınları Derneği
Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği
Kadın ve Çevre Derneği
Ka-der Denizli Şubesi
SHÇEK Meska Toplum Merkezi
Denizli Tekstil ve Giyim Sanayicileri Derneği
Denizli Genç İşadamları Derneği
Denizli Ticaret Odası
Denizli Sanayi Odası
Denizli Organize Sanayi Bölge Müd.
Türk-İş Denizli Temsilciliği
KESK / Eğitim-Sen, Denizli Şubesi
Hak-İş / Hizmet İş, Denizli Şubesi
Memur-Sen / Sağlık-Sen, Denizli Şubesi
Kamu-Sen Denizli İl Temsilciliği
Türk Kadınlar Birliği
Kadın Haklarını Koruma Derneği (Denizli Kadın Platformu)
DİSK / Tekstil Sendikası Eski Sorumlusu

SİNOP

Türkiye Yardımsevenler Derneği
Sinop SHÇEK İl Müdürlüğü.
Türk –İş Sinop Temsilciliği
Sinop Ticaret ve Sanayi Odası
Sinop İl Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
Kamu-Sen / Türk Eğitim-Sen, Sinop Şubesi
DİSK / Genel-İş, Sinop Şubesi
KESK / Eğitim-Sen, Sinop Şubesi
KESK / Sağlık Emekçileri Sendikası, Sinop Şubesi
KESK / Tüm Bel-Sen, Sinop Şubesi
Sinop İŞKUR İl Müdürlüğü
Sinop İl Özel İdaresi, Proje Ofisi
Yerel Gündem 21 Kent Konseyi Kadın Meclisi
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, İl Sanayi Müdürlüğü