

Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi

Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey

İnci PARLAKTUNA¹

ÖZET

Kadınlar tarih boyunca üretimin her aşamasında çalışmışlardır. Hem ailelerine hem de ülke ekonomisine olumlu yönde katkıları olan kadınlar, işgücü piyasasındaki bugünkü konumlarını çetin mücadeleler sonucu elde etmişlerdir. Ancak yapılan çalışmalar dereceleri farklı da olsa kadınların işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu sorunların nedenlerinin başında cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık gelmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının işgücü piyasasındaki konumuna odaklanan bir konudur. Kadının işgücü piyasasındaki konumunun iyileştirilmesi ise kadına yönelik istihdam politikaları ve gelişimi ile ilişkilidir. Kadının işgücü piyasasındaki konumunun iyileşmesi ülkelerin kalkınma sürecine olumlu olarak yansıtıldığından kadına yönelik istihdam politikaları önemini daha da artmıştır. Çalışmada, Türkiye’de çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ile ilgili karşılaştıkları sorunlar belirlenmekte ve nedenleri araştırılmaktadır. Çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışan kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını iyileştirecek ve geliştirecek istihdam politikalarına yön vermektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan kadınların sorunları, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, eğitimde fırsat eşitsizliği, kadınlara yönelik istihdam politikaları.

ABSTRACT

Throughout history, women have worked in every phase of production. They positively contributed to their family as well as to the national economy. Women obtained their current position in the labor market as a result of difficult and long struggles. But studies show that women with various problems with different degrees in the labor market. Leading cause of these problems is gender-based occupational discrimination. Gender-based occupational discrimination is an issue which focuses on the position of women in the labor market. Improving the position of women in the labor market is associated with employment policies and their development for women. Since improvements in the position of women in the labor market reflects positively to the development process of countries, importance of employment policies for women has increased. In this study, problems of employed women in Turkey related to gender-based occupational discrimination and their sources are determined. The aim of the study is to propose policies to improve working women's position in the labor market.

Key Words: Working women's issues, gender discrimination, inequality of opportunity in education, employment policy for women.

1. GİRİŞ

Kadınlar, tarih boyunca zamanın şartlarına göre ve değişen statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Bu süreçte sanayi devrimi kadının işgücü piyasasındaki konumunun belirlenmesinde önemli bir dönüm noktasını temsil etmektedir. Sanayi devrimi ve sonrası oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma imkânı yaratmış ve “ücretli kadın işgücü” kavramının doğmasına yol açmıştır. Ücret kadını açısından önemli bir kavramdır. Ücret kadını toplum içinde görünür kılan ve birey olmasını sağlayan ve kadını her alanda eşit olmasında etkin olan bir kavramdır. Ayrıca, ekonomik faaliyete katılan ve katılmayan kadın ayrımı gelişen ücretli kadın işgücü tanımı ile daha da belirginleşmiştir.

Ülke nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, ülkelerin kalkınma sürecinde rol oynayan önemli kaynakların başında gelmektedir. Günümüzde kadınların işgücü piyasa-

sına katılımları olmadan ülkelerin dengeli ve sürdürülebilir bir kalkınma sürecine olamayacaklardır. Kadının çalışma yaşamına katılımının artması, iktisadi büyümeyi arttırırken kadının toplum ve aile içindeki statüsünü de olumlu yönde etkileyerek ülkenin sosyal ve kültürel gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak kadınların işgücü piyasasındaki bugünkü konumunu elde etmeleri yüzyıllar boyunca vermiş oldukları çetin mücadeleler sonucu olmuştur. Buna rağmen, yapılan çalışmalarda dünyanın her yerinde dereceleri farklı da olsa kadınların çalışma hayatında birçok sorunla karşılaştıkları belirtilmektedir. Bu sorunların başında geniş bir alanı kapsayan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile ilgili sorunlar gelmektedir. Bu sorunlar, belirli mesleklerde ve sektörlerde yoğunlaşma, iş bulma ve terfi sürecinde karşılaştıkları ayrımcılık ve ücretlendirmede eşitsizlik olarak sıralanabilir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının işgücü piyasasındaki konumuna odaklanan bir konudur. Kadının işgücü piyasasındaki konumunun iyileştirilmesi ise kadına yönelik istihdam politikaları ve gelişimi ile ilişkilidir. Kadının

İşgücü piyasasındaki konumunun iyileşmesi ülkelerin kalkınma sürecine olumlu olarak yansdığından kadına yönelik istihdam politikaları önemini daha da artırmıştır.

Ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarının gelişimiyle doğrudan ilişkili olan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu, ülkenin yetersiz ekonomik ve sosyo-kültürel yapısından kaynaklanan sorunların bir yansımasıdır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile ilgili sorunlara getirilecek çözüm önerileri sadece kadına yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesi ile değil dolaylı olarak etkileyen diğer politikaların geliştirilmesine de bağlıdır. Çalışmada, Türkiye’de çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ile ilgili karşılaştıkları sorunlar belirlenmekte ve nedenleri araştırılmaktadır. Çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışan kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını iyileştirecek ve geliştirecek istihdam politikalarına yön vermektir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde çalışan kadının konumu, önemi ve sorunları tartışılmakta, ikinci bölümde, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile ilgili teoriler anlatılmaktadır. Üçüncü bölümde, Türkiye’de çalışan kadının tarihi süreç içinde konumundaki gelişim süreci ve cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile ilgili karşılaştıkları sorunlar açıklanmakta, dördüncü bölümde belirlenen sorunların nedenleri analiz edilmektedir. Son bölümde, değerlendirme ve önerilere yer verilmektedir.

2. CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIĞI KONUSU İLE İLGİLİ TEORİLER

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık işgücü piyasalarının en önemli konularından birini oluşturur. Tüm ekonomilerde, sosyal ve kültürel çevrelerde dereceleri farklı şekilde ortaya çıkan ve geniş alanı içine alan bir konudur. Ekonomik verimsizliğin ve işgücü piyasasındaki katılımın temel kaynağı olarak gösterilen cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık iktisadi alan içinde çalışılması gereken bir mevzudur. Kalkınma ve ekonomik büyümenin temel kaynağı olan işgücünün anlamlı bir bölümü cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusuna maruz kalarak (dışlanarak), insan kaynaklarının kötüye kullanılmasına ve ekonominin değişime uyum sağlama kabiliyetinin azalmasına neden olur. İçinde bulunduğumuz zamanda üretimin küreselleşmesi ve uluslararası rekabetin artması, insan kaynağı ve ekonomilerin değişime olan esnekliğe dikkatleri çekerek cinsiyete dayanan mesleki ayrımcılık konusuna odaklanmıştır.

Yapılan çalışmalar ve istatistik verileri, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda çoğunlukla kadınların daha dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadının işgücü piyasasındaki konumunu ve eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca, bu olumsuz etkiler gelecek nesillere aktarılarak cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Literatürde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile ilgili teoriler, işgücü piyasasını arz ve talep yönleriyle ele alınarak analiz etmektedir. İşgücü arzına yönelik teoriler, kadınların neden belli tipteki meslekleri tercih ettiklerini analiz eder. İşgücü talebi ile ilgili teoriler, işverenin belirli meslekler için neden erkekleri veya kadınları tercih ettiklerini ve firmalardaki kadın veya erkeklerin terfi etmelerinde ve kariyerlerinde ilerlemeleri konusunda farklı fırsatlar üzerinde yoğunlaşarak analiz eder. Burada geçen “tercih” kelimesi “bireyin daha önce öğrenilmiş ve cinsiyet tabanlı faktörler tarafından belirlenen değerleri ön plana alarak karar alması” şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile bir kişinin meslekteki bir işi tercihi ederken veya bir işverenin kişi tercihiinde, öğrenilmiş kültür ve sosyal değerlerin etkileri olduğu kabul edilir.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunu açıklayan teoriler üç ana başlık altında incelenebilir. Bu teoriler, Neo-klasik ayrımcılık teorisi, Kurumsal iktisat ve ayrımcılık teorisi ve ekonomik olmayan Feminist iktisat ve ayrımcılık teorisi-dir.

2.1. Neo-Klasik ve Ayrımcılık Teorisi

Neo-klasik teori, işgücü piyasasının etkin çalıştığını ve işgücünü arz ve talep edenlerin rasyonel davrandıklarını varsayar. İşgücü arz edenlerin, kendi kişisel özelliklerini (eğitim, deneyim ve tecrübelerini), kısıtlarını (evlilik, çocuk bakımı ve diğer sorumluluklar) ve tercihlerini (koşulları en iyi olan işleri) göz önüne alarak tercihler yaptıklarını savunur. Buna karşı, işverenin de üretkenliği maksimum, maliyetleri minimum olacak şekilde ve karlarını maksimum yapacak tercihlerde bulduklarını varsayar. Ancak rekabet ortamı işverenlerin karlarını düşürse dahi çalışanların marjinal üretimlerinin karşılığını öderler (Anker, 1997). Neo-klasik ayrımcılık teorileri altında birçok model vardır. Arz yönlü olan beşeri sermaye modeli en yaygın kabul gören bir modeldir. Model, kadınların beşeri sermayesini işgücü piyasasına getirdikleri (eğitim) ve işgücü piyasasına girdikten sonra edindikleri (işgücü piyasasındaki tecrübesi) açısından ele alınarak analiz etmektedir. Teori, beşeri sermaye donanımı düşük olan işgücünün üretkenliği (verimi) düşük olduğunu ve beşeri sermaye donanımı yetersiz olan kadınların bu nedenle daha düşük statüde mesleklerde yoğun olarak çalıştıklarını savunur. Dolayısıyla, kadınların işgücü piyasasındaki üretkenlikleri meslek ve iş tercihlerini etkilemektedir. Meslek seçiminde eğitimin önemini belirtmeye ve üzerinde çalışmaya gerek yoktur. Zaten eğitimli bireyin işgücü piyasası dışında kalmasının alternatif maliyeti yüksek olacağından eğitim düzeyi ile bireyin elde ettiği kazanç arasında doğru yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu durum eğitim ile meslek seçimi arasında kuvvetli ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu gösterir. Ancak eğitim mes-

lek seçimindeki pozitif ilişkisi tartışmasız kabul edilse dahi, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunu daha iyi anlamak için iki gözlemden bahsetmek yararlı olacaktır. Birincisi gelişmekte olan ülkelerde formel işlerin sayısı eğitilmiş bireylerin sayısından daha azdır. İşgücü piyasasındaki cinsiyet oranı, eğitimdeki cinsiyet oranı birbirine yakınsa kadınlar formel sektörde geniş bir meslek yelpazesi içinde temsil edildiğini gösterir. Eğer bu oranlar birbirlerine yakın değilse, kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını gösterir. İkincisi ise, eğitim ve meslek arasında ilişkinin doğal olarak iki yönlüdür. Bir yönü kadınların yeterli beşeri sermaye donanımına sahip olmadıkları için geleneksel, düşük ücretli işlerde çalıştığı, diğer yönü ise kadınların bu tür işlerde çalıştığı için ebeveynlerin kız çocuklarını erkeklerden daha az okutmak istemeleridir. Diğer bir ifade ile düşük eğitim, niteliksiz iş kısır döngüsüne dönüşmektedir. Literatürde bu durum “yetersiz katılım çıkmazı” olarak tanımlanmaktadır (DPT, 2009). Yetersiz katılım çıkmazı kavramı cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunun nedenlerini anlamada önemli bir konudur (Lordoğlu ve Özkaplan 2007).

Neo-klasik teoriler, kadınların çoğu zaman sadece ev işi ve çocuk bakımıyla sorumlu olduğunu belirtir. Bu sorumluluklar çalışan birçok kadının ya geçici bir süre ya da erken veya tamamen işgücü piyasasından ayrılmasına sebep olmaktadır. Bu durum çalışan kadınların işgücü piyasasında kalma süresinin çalışan erkeklerin süresinden daha düşük olmasına ve kadınların göreceli olarak daha az tecrübe sahibi ve toplam kazançlarının da daha az olmasına yol açmaktadır. Model, kadınların daha az tecrübe isteyen ve geçici olarak işten ayrılmayı daha az cezalandıran ve giriş çıkışları esnek olan meslekleri tercih ettiklerini savunur.

Ancak, son zamanlarda ekonomik ve sosyal alandaki gelişmeler cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunun sadece beşeri sermaye modeline dayandırılarak açıklanamayacağını göstermektedir. Bu gelişmeler kadının işgücü piyasasındaki konumunu olumlu yönde etkilemiştir. Bu gelişmeler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Beşeri sermaye teorisi yaşa bağımlı kadın İKO'nun çift hörgüçlü (M şekli) seyir izlediğini vurgular. Ancak sosyal yaşamdaki gelişmeler İKO'nun M şeklini değiştirerek tek tepeli şekle dönüştürmüştür. Bu dönüşüm iki nedene dayandırılarak açıklanabilir. Birinci neden kadınların daha geç yaşta evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları diğeri ise, ev içi sorumlulukların aile fertleri ile paylaşılarak aile tabanına yayılması ve ev aletlerindeki gelişmelerdir.

- Sosyal yaşamdaki değişimler kadınların yönettiği aile sayısını arttırarak kadınları işgücü piyasasında kesintisiz çalışmaya zorlamakta ve daha fazla tecrübeye sahip olmasına neden olmaktadır (Anker, 1997).

Bu sosyal gelişmeler çalışan kadınların hem tecrübesini hem de toplam kazancını olumlu yönde etkilemiştir. Buna rağmen çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına halen maruz kaldıkları görülmektedir. Beşeri sermaye teorisinin talep yönlü yaklaşımına göre kadın ve erkeklerin belirli bir mesleği tercih etmelerinde etkili olan birçok faktör aynı zamanda işverenin kadın ve erkek çalışanı tercih etmesinde de etkilidir. Kadın ve erkekler aynı seviyede eğitim alsalar dahi yüksek eğitim gerektiren işler çoğunlukla erkeklere teklif edilmektedir. Tecrübe ve işte eğitim gerektiren işler için de aynı durum söz konusudur. Teoriye göre, işverenler kadınlara yüklenen sorumluluklardan dolayı kadınların iş hayatında geçirdikleri sürenin göreceli kısa olduğunu ve sıkça kesintiye uğradığını ve iş eğitimlerine katılmak istemediklerini varsayarlar ve bu nedenle kadınları verimliliği düşük, maliyetleri yüksek işçiler olarak tanımlanmaktadır. Bu durum işverenin kadınlara teklif edeceği işlerin tiplelerini etkilemektedir (Lordoğlu ve Özkaplan 2007). Ayrıca işte çalışan erkeklerde kadınlara karşı ayrımcılık duygusuna sahip olabilirler. İşveren mecburen ya kadın ya da erkek işçiler olarak kesin cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık yapmak zorunda kalabilir. Bunların yanı sıra bazı durumlarda müşteriler de cinsiyet tercihinde bulunabilir. Kadınların eğitim düzeylerinin artmasına veya çalışan kadınların tecrübelerinin artmasına rağmen, halen cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunun devam ediyor olması destekleyici teorilerin gelişmesine izin vermiştir.

2.2. Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık

Kurumsal iktisat teorisi, Neo-klasik yaklaşımın mantığına dayanır ve piyasaları ayrıştırarak inceler. Bu ayrıştırma bireylerin kendi yeteneklerinden çok ait oldukları toplumsal grubun karakterlerine göre yapılır. İşgücü piyasasına bu tür bir ayrıştırma uygulandığında, piyasalardan biri “kadın meslekleri” diğeri ise “erkek meslekleri” olarak bölünür. Teori çok sayıda kadının, az sayıda kadın mesleklerinde çalışmak istemeleri (kalabalıklaştığını) ile rekabetin arttığını ve böylece ücretlerinin düştüğünü vurgulamaktadır. Diğer taraftan erkeklerin daha geniş meslekler grubu içinde ve daha az rekabetle karşılaşmalar dolayısıyla ücretler daha yüksektir. Bu iki piyasanın birbirlerinden bağımsız çalıştığı ve geçişlerin olmadığını varsayılır (Palaz, 2003). İşgücü piyasalarının ayrıştırma teorileri işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini anlamakta oldukça faydalıdır. Ancak bu teoriler mesleklerin neden cinsiyet temelinde ayrıştırıldığını açıklayamazlar (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007). Kadınların işgücü piyasasına katılmadan önceki ve iş piyasasındaki tercihleri, gerçek iradi tercihlerini mi yansıtmakta olduğu pek açık değildir. Hem Neo-klasik hem de kurumsal yaklaşım teorileri ekonomik olmayan ve işgücü piyasası dışında yer alan bazı kritik değişkenleri göz ardı etmektedir. Kadınların neden işgücü piya-

masına daha az eğitimle geldikleri, neden kadınların meslek yelpazesinin daha dar olduğu veya neden ev işi, çocuk bakımı gibi sorumlulukların daima kadınlara ait olduğu veya neden kadınların mesleklerinde üst kademelere ulaşamadıkları gibi ekonomik olmayan birçok soruyu açıklayabilmek, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunu anlamada önemlidir (Anker, 1997).

2.3. Feminist İktisat ve Ayrımcılık

Feminist iktisat veya cinsiyete dayalı teori, Neo-klasik ve kurumsal iktisat teorilerini sadece işgücü piyasasına odaklandığı için eleştirmiştir. Eğitim sürecinde kadınların aleyhine olan cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliğinin işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileri tartışılmamıştır. Bu konuda yapılan tartışmaların diğeri ise eğitimin istihdam üzerindeki olumlu etkisi tartışmasız bir gerçek olarak kabul edilse dahi kadınların meslek seçimlerinde ve terfilerde kısmen etkili olduğudur.

Feminist iktisadın ya da toplumsal cinsiyet teorilerinin bakış açısını işgücü piyasasına ait olmayan toplumsal önyargı ve değerler oluşturur. Ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerinin etkileşimleri cinsiyet ayrımcılığına sebep olur. Teori, öncelikle cinsiyet ile toplumsal cinsiyet kavramlarının farklılığını ortaya koyar. Toplumsal cinsiyet kavramını, cinsel kimliğin toplumsal değerlere göre belirlenmesi şeklinde tanımlar, ancak eşitsizliğin de doğallığını vurgular (Demirbilek, 2007). Feminist iktisat teorisini kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu “patriarkal (erkek egemen) sisteme” ve kadının toplum ve aile içindeki ikinci pozisyonuna dayandırır. Bütün toplumlarda ev işleri ve çocuk bakımı kadınların temel sorumlulukları kabul edilirken, evin ekmeğinin kazanılması erkeklerin temel sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Ancak bu sosyal normlar ve algılarla ilgili gerçekler birçok kadın, erkek ve ailenin günlük yaşantısı ile uyumlu değildir (Anker, 1997). Patriarkal sistem ve sorumlukların cinsiyete göre bölünmesi işgücü piyasasındaki ayrımcılığın nedenlerini analiz yapma imkânı yaratır. Kadınların neden daha az okutulduğu, neden iş hayatında daha az tecrübe sahibi oldukları, bilim ve teknik alanlarında neden uzmanlaşamadıkları gibi sorular işbölümü çerçevesinde analiz edilir. Feminist iktisat teorisini, kadın işlerinin özellikleri ile kadınların kalıplaşmış özellikleri arasındaki yakın ilişkiyi göstererek cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın anlaşılmasında önemli katkılar yapmışlardır (Lordoğlu ve Özkaplan 2007).Teori, mesleki katmanlaşmayı yatay ve dikey olarak iki boyutta ele almaktadır. Mesleklerin “kadın işleri” ve “erkek işleri” olarak ayrılması yatay tabakalaşma, aynı meslekteki kadının ve erkeklerin farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Erkekler daha çok müdür, şef gibi üst kademelerde yer alırken kadınlar daha az para kazanılan, tekdüze mesleklerde (Işığışık, 2002), mavi

yakalı işçiler olarak çalışmaktadırlar. Feminist iktisat teorisi dikey tabakalaşmanın cam tavanlardan kaynaklandığını düşünür. Görünmeyen bariyerler olarak da tanımlanan bu cam tavanlar, kadınların başarılarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aynı zamanda aşılama-yan engeller olarak ifade edilmektedir.

3. TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU VE SORUNLARI

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında etkin olarak yer alması için gerekli ortamın oluşması Cumhuriyet dönemi ile başlamıştır. Bu nedenle, işgücü piyasasındaki kadınların konumu Cumhuriyet öncesi ve sonrası olarak iki ayrı dönemde değerlendirilmelidir. Göçebelik döneminde, Türk kadını o devrin erkeği gibi ata binmiş, ok atmış, kılıç kuşanmış ve düşmanla savaşmıştır. Kadınlar, aşiret içindeki toplumsal yaşam ve üretime yoğun biçimde katılmışlardır (Doğramacı, 1997). Osmanlı Devleti’nin kurulması ile yerleşik yaşama geçen kadın daha pasif roller almış ve statüsünde değişimler olmuştur. Osmanlı döneminde kadının toplumsal gelecek ve gelenekler çerçevesinde konumunun korunduğu ve evinde ailenin geçimine katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu dönemde dokuma, maden, savaş sanayi gibi bazı geleneksel sanayi kollarında ücret karşılığı çalışan kadınlara nadir olarak rastlanmaktadır (Ekmekçi, 2004). 16. ve 17. yy.dan itibaren Osmanlı’nın yönetici sınıfının İslami kurallar çerçevesinde kadınların erkeğin arka planında kalması gerektiği görüşüyle aldıkları kararlar, kadınların toplumsal yaşamlarına birçok kısıtlamalar getirmiştir. Bu nedenledir ki, Osmanlı döneminde kültürel anlamda ürün veren kadın sayısı oldukça azdır (Çakmak, 2001).

Kadının toplumsal statüsü, 1839 Tanzimat Fermanı ile resmi boyutta tartışılmaya başlanmıştır. Bu fermanla birlikte kadınlara bazı haklar verilmiştir. Bu süreçte batıda başlayan sanayileşme süreci, Osmanlı toplumunu da etkisi altına almıştır. Kölelik ve cariyelik kaldırılmış, kız ve erkek çocuklara veraset haklarında eşitlik sağlanmıştır. Toplumsal ilerlemede eğitimin rolünün önemli olduğu düşüncesi, kadınlara yönelik olan ebelik kursları, kız ortaokulları, sanayi okulları ve kız öğretmen okulları açılmasına neden olmuştur. Hatta II. Meşrutiyet döneminde kızlar üniversitesi açılmış, ancak bu modern kurumlardan üst sınıflara mensup, büyük şehirlerde yaşayan çok küçük bir kadınlar topluluğu yararlanabilmiştir.

Sanayi Devriminin olumlu etkileri arasında, kadın istihdam oranının pozitif yönde etkilenmesi gösterilebilir. 1850 yılından sonra kadınlar tekstil işyerlerinde yoğun bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. 1915 yılı sanayi sayımı istatistiklerine göre, tarıma dayalı sanayide çalışanların büyük oranını kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: 1915 yılı Çalışan Kadının Faaliyet Alanları

Faaliyet Alanları	Faaliyet Alanında Çalışanların Kadın Oranı (%)
Pamuk İpliği ve Pamuk Dokuma	55,5
Ham İpek İmalatı	95,0
İpekli Dokuma	63,0
Diğer Dokuma	74,3
Sabun İmalatı	30,0
Konserve İmalatı	74,4

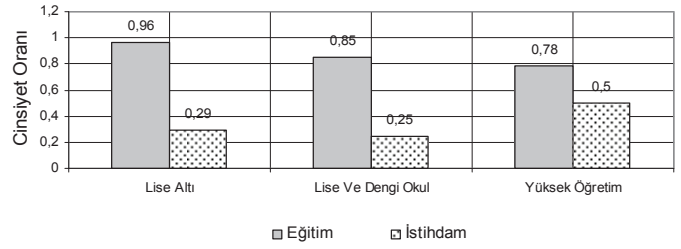
Kaynak: Kaynak: DiE, 1997

Sanayi sektörünün bu alanında kadınların yoğun bir şekilde istihdam edilmeleri iki nedene dayandırılmaktadır. Birincisi, kadın işçilerin aldıkları ücretin erkek işçilerin aldıkları ücretin 1/3'ü kadar olması ikincisi ise, kadın işçilerin günlük ortalama çalışma sürelerinin (14–15 saat/günlük) daha uzun olmasıdır (Ökçün, 1997).

Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra pek çok alanda olduğu gibi kadın işgücü ve kadın hakları konularında da köklü değişiklikler yapılmıştır. Ancak Türk kadınlarının işgücü piyasasında yer almaları işgücü piyasasındaki bu tür olumlu gelişmelerden değil, o dönemde erkeklerin çoğunun orduya katılmasıyla azalan işgücünü takviye etme zorunluluğu sonucu olmuştur. Bu nedenle, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında çalışan kadınların sayısının arttığı görülmektedir. Ancak, savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla çalışan kadınların büyük oranı annelik ve geleneksel ev kadınlığı rollerine geri dönmüşlerdir (Mardin, 2000). Aslında Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılmaları 20.yy ortalarına dayanmaktadır. Yetmişli yıllardan sonra, kent yaşam alanındaki kent kültürünün gelişimi ve yaşam koşulları ev dışı çalışmak isteyen kadınların sayısını arttırıcı yönde etkilemiştir. Ancak, kadınların çalışma talebindeki artışa karşılık, hizmet ve sanayi sektörleri aynı oranda istihdam yaratamamıştır (Ecevit, 1995). Bu yıllarda, sanayi işçiliğinin toplumsal saygınlık açısından hizmet sektöründen sonra geldiği düşüncesinin hâkim olması, sanayi sektöründe çalışmak zorunlu kalınmadıkça kadınlar tarafından tercih edilmemiştir.

Bugün, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer almasına ve konumlarının göreceli olarak daha iyi olmasına rağmen, yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmektedir (Palaz, 2003). Türkiye'nin işgücü ve eğitim cinsiyet oranları, kadınların işgücü piyasasında yeterli düzeyde temsil edilmediğini diğer bir ifade ile cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (Şekil 1).

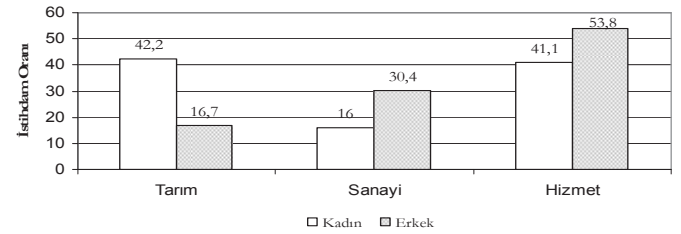
Türkiye'de çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalması, kadınların işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır. Bu sorunlar aşağıda alt başlıklar altında belirtilmiştir.

Şekil 1: Eğitim ve İstihdama Göre Cinsiyet Oranı

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

3.1. Kadınların Belirli Sektörlerde Yoğun Olarak Çalışması

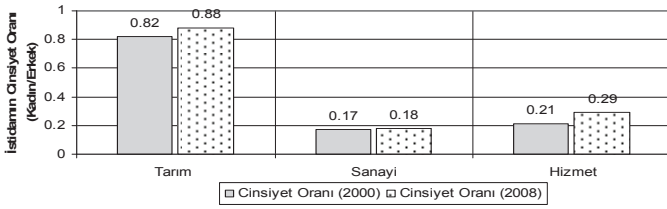
Türkiye'de çalışan kadınların %42,2'si tarım sektöründe, %41,1'i hizmet sektöründe % 16'sı da sanayi sektöründe istihdam edilmektedir (Şekil 2).

Şekil 2: İstihdamın Sektör Dağılımı

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

İstihdamın sektör dağılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyinin belirlemede önemli bir göstergedir. Gelişmiş ekonomilerde sektörlerin gelişim yönü tarımdan sanayi sektörüne ve daha sonra da hizmet sektörüne doğru gerçekleşir. İstatistikî veriler, sanayi sektörü yeterince gelişmeyen Türkiye'nin sektör gelişiminin tarımdan hizmet sektörüne doğru olduğunu göstermektedir. Son yıllarda Türkiye'nin iktisadi yapısındaki değişim, tarım sektörünün payının düşmesine ve gelişim hızının yavaşlamasına neden olmuştur (Kutal, 2001). Tarım sektörünün büyüme hızındaki yavaşlamaya rağmen, kadınlar en fazla, erkekler en az tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Ana sektörlerin istihdam oranları cinsiyet oranı (Kadın/Erkek) açısından değerlendirildiğinde, her sektörde cinsiyet oranının bir'den küçük olduğu görülmektedir. Dünyanın tüm ülkelerinde oranları farklı da olsa bu yapıda tabloya sahiptirler. Ancak Türkiye'de tarım sektöründeki cinsiyet oranı bire yakinken diğer sektörlerde bir'den oldukça küçüktür (Şekil 3).

Şekil 3: Ana Sektörlerdeki İstihdamın Cinsiyet Oranı (Kadın/Erkek)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

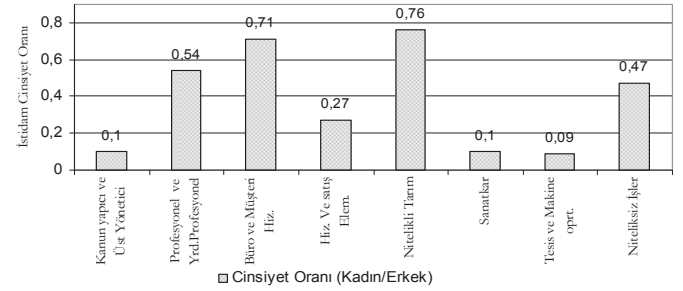
Türkiye’de teknik bilgi gerektiren sanayi sektöründe kadınların çalışmasına yönelik ciddi boyutta engel ve kısıtların olduğu ve kadınlara kapalı olduğu, emeğin fazla getirisi az olan tarım sektöründe kadınlara yönelik engel ve kısıtların az olduğu söylenebilir. Türkiye’de çalışan kadınların %41,1’inin hizmet sektöründe çalışmasına rağmen, cinsiyet oranı kadınların erkekler kadar bu sektörde istihdam edilmediğini göstermektedir.

3.2. Mesleklerin Yatay Olarak Katmanlaşması

Pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılırlar. Genel olarak “kadın işi” düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerden, buna karşı “erkek işi” yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır. Türkiye’de tarım sektöründe karşılığı ödenmemiş emek olarak ifade edilen ücretsiz aile çalışanı olarak çalışanların %78,1’ni kadınlar, buna karşı kendi hesabına çalışanların %84,2’si erkekler oluşturmaktadır. Türkiye’de tarım sektöründe çalışan kadınların göreceli olarak daha niteliksiz işlerde (Hasipek ve Ark. 2000) çalıştığı görülmektedir. Sanayi sektöründe çalışan kadınlar tekstil, tütün gibi yoğun emek isteyen fakat getirisi daha az olan imalat alanındaki işlerde, hizmet sektöründe ise bankacılık, sigortacılık ve satış elemanı gibi niteliği göreceli olarak daha düşük işlerde çalışmaktadırlar (Parasız ve Bildirici, 2002). Buna karşı, kadınlar kanun yapıcı ve üst düzey yönetici, müdür, şef gibi sorumlulukları yüksek olan ve tesisat-makine operatörü gibi teknik bilgi gerektiren nitelikli işlerde oldukça düşük oranda çalışmaktadırlar (Şekil 4).

Türkiye’de çalışan kadınların %69,6’sının kentsel kesimde yaşaması, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile sorunların belirlenmesinde kentsel kesimin işgücü piyasasının değerlendirilmesini önemli kılmaktadır. Türkiye’de kentsel kesimin işgücü piyasası formel ve enformel sektör olarak iki parçalı bir yapı gösterir. Dünya Bankası (2009) çalışmasında Türkiye’deki işgücü piyasasının bu şekilde iki parçalı yapı göstermesini formel sektörde esnekliğin olma-

Şekil 4: Mesleklere Göre Cinsiyet Oranı

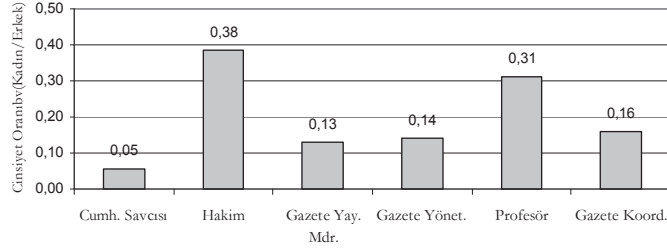


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

masına (yüksek vergi makası, yüksek işten çıkarma maliyetleri, esnek olmayan çalışma saatleri, vs.) dayandırmaktadır. Formel sektör sosyal güvenlik kapsamında üretken bir yapıya sahipken (Taymaz 2009), enformel sektör sosyal güvenlik kapsamı dışında daha düşük üretken bir yapıya sahiptir. Son yıllarda sık yaşanan ekonomik krizler, ekonomilerde enformelleşmenin artması, işgücü piyasasının kural dışılaşma çabaları gibi gelişimler işgücü piyasasını enformelleşmeye yönlendirmektedir. Enformel sektörde çalışan işgücü, çoğunlukla eğitim düzeyleri düşük, kente göç eden ancak formel işgücü piyasasında sürekli bir iş bulamayan geçici ve niteliksiz işlerde ücretli olarak çalışanlardır (Erdut, 2005). Genel kabul görmüş bir görüşe göre de enformel sektörde çalışanların çoğunu kadınların ve çocukların oluşturduğudur (Eroğlu, 2001). Bunun yanı sıra, enformel sektörde kadınlara yüksek ücretli işlerin kapalı olması, parça başı, hazır giyim, evde çocuk bakımı ve temizlik gibi düşük ücretli emek yoğun işlerin ise açık olması (Parasız ve Bildirici, 2002) enformelleşmenin getirdiği eşitsizlik, yoksulluk, güvencesizlik gibi sorunları en ağır biçimde kadınların yaşadığını göstermektedir (Erdut, 2005).

3.3. Mesleklerin Dikey Olarak Katmanlaşması

Aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bugün kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmış olmasına rağmen, üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamadıkları ve terfi ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu olan terfi ayrımcılığı cam tavan kavramı ile açıklanmaktadır (Parasız ve Bildirici, 2002). Türkiye’de seçilmiş mesleklerle göre istihdamın cinsiyet oranının, üst yönetim kademelerinde oldukça düşük olması bir cam tavan problemin olduğunu göstermektedir (Şekil 5).

Şekil 5: Seçilmiş Mesleklere Göre Cinsiyet Oranları

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Yaşam Aile ve Cinsiyet İstatistikleri 2008

4. SORUNLARIN NEDENİ OLARAK CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIĞIN ANALİZİ

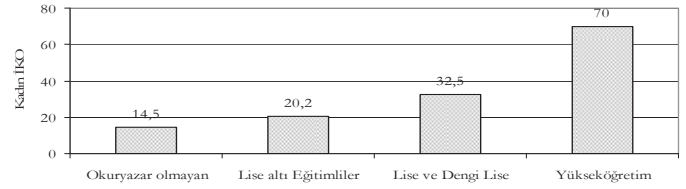
Türkiye'nin işgücü piyasası ve işgücü istatistikleri değerlendirildiğinde, kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kaldığı ve bundan dolayı işgücü piyasasında sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Türkiye'de çalışan kadınların neden cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kaldıklarını araştırmak, hem çalışan kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlara çözüm getirecek hem de Türkiye'nin kalkınma sürecini etkileyecektir. Çalışmada çalışan kadınların neden cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kaldıkları, kadınların sahip oldukları beşeri sermaye donanımı ve toplumun cinsiyete dayalı önyargı ve değerleri açısından ele alınarak analiz edilmektedir.

4.1. Beşeri Sermaye Donanımı

Beşeri sermaye "insana yapılan yatırım" olarak tanımlanır. Ekonomilerin gelişmesinde önemli rolü olan beşeri sermaye, ülkelerin kalkınma hedefleri doğrultusunda oluşturulmalı ve geliştirilmelidir (Kılıç, 2001). İşgücü piyasasının etkin çalışmasında önemli rolü olan beşeri sermaye örgün ve işyerinde eğitim, sağlık hizmetleri gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Türkiye'de çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına neden maruz kaldığını anlamada eğitimin rolünü belirlemek önem arz eder. Türkiye'deki kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılım oranının arasında pozitif ve kuvvetli ilişkiyi Şekil-6'da görmek mümkündür.

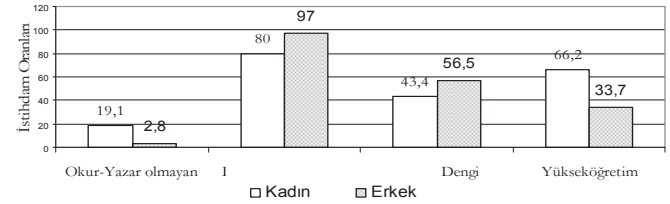
Ancak eğitim ile İKO arasındaki bu kuvvetli ilişki cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın nedenini açıklamada yetersizdir. Bunun için çalışan nüfusun cinsiyete göre eğitimini inceleyerek işgücü piyasasına getirdikleri beşeri sermaye donanımı açısından değerlendirmek gerekir.

Türkiye'de çalışan nüfusun yaklaşık %63'ü okuma-yazma bilmeyen ve ilköğretim mezundur. İstihdam edilenlerin düşük eğitilmiş olması Türkiye'deki işgücü piyasasının önemli

Şekil 6: Eğitim Durumuna Göre Kadın İKO

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

genel bir sorundur. Ancak, bu durum cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, istihdam edilenler arasında okuma yazma bilmeyen kadınların erkeklerden yaklaşık yedi kat daha fazla olduğu, buna karşı lise altı eğitilmiş erkeklerin kadınlardan 1,2 kat daha fazla olduğu görülmektedir (Şekil 7). Bu veriler Türkiye'nin işgücü piyasasındaki düşük eğitim sorununun daha çok bir "kadın sorunu" olduğunu daha net şekilde ortaya koymaktadır.

Şekil 7: Eğitime Göre İstihdam Oranları

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalan kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar kırsal ve kent kesimine göre farklılık göstermektedir. Eğitimin cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için işgücü piyasasını kırsal ve kentsel kesim açısından incelemek yararlı olacaktır.

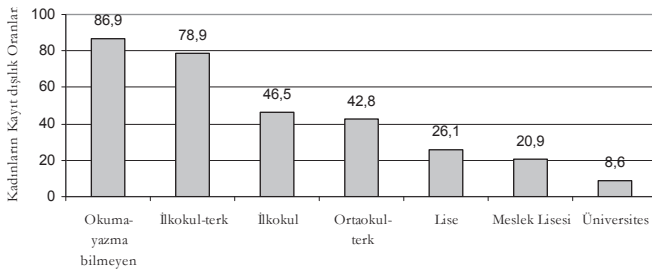
Türkiye'de istihdam edilen kadınların % 30,4'ü kırsal kesimde çalışmaktadır. Kırsal kesimde istihdam edilen kadınların %90,1'i okuma yazma bilmeyen ve ilköğretim eğitimi-ne sahip, %67,7'si de kendisine doğrudan kazancı olmayan ücretsiz aile çalışanıdır. Ücretsiz aile işçiliği kadınları işgücü kapsamına dâhil edilmiş gibi gösterse de gerek aile ve toplum içindeki statüsünün yükselmesinde gerekse ekonomik bağımsızlıklarını kazanmasında katkı sağlamamaktadır (Aslantepe, 2006). Kırsal kesimde çalışan kadınların ücretsiz aile çalışanı konumunda yoğun olarak çalışmaları düşük eğitimle açıklanamaz. Bunun iki nedeni vardır. Biri, Türkiye'de özellikle kırsal kesimde tarım sektörü, kadınlar için kültürel olarak kabul gören geleneksel bir istihdam türü olarak değerlendirilmektedir. İkincisi ise, eğitim, evlilik gibi piyasa öncesi tercihlerin etkileri göz ardı edilmektedir. Bu nedenle, feminist iktisat teorisi kırsal kesimde

kadınların neden ücretsiz aile çalışanı olarak çalıştıklarını açıklamada daha iyi olduğu söylenebilir.

Kentsel kesimde çalışan kadınlar düşük eğitilmiş ve yüksek eğitilmiş olarak iki gruba ayrılırlar. Her iki grup cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta ancak işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar farklılık göstermektedir. Düşük eğitilmiş kadınlar daha çok mesleklerin yatay olarak katmanlaşması ile ilgili sorunlarla, yüksek eğitilmiş kadınlar mesleklerin dikey katmanlaşması ile ilgili sorunlarla karşılaşılırlar.

Kentsel kesimde istihdam edilen kadınların %41,0’ı okuma yazma bilmeyen veya ilköğretim eğitimine sahiptir. Bu oranın bu derece yüksek olmasında göçün önemli bir rolü vardır. Kırsal kesimde eğitim durumu göreceli olarak daha yüksek olan kadınların göç etmiş olmasına rağmen bu oran yüksektir (Özden 2009). Nüfus Sayımı Anketi (NSA) 2003 verilerine göre, kentsel kesimde üniversite eğitilmiş olanların dışında göçmen olan kadınlar ile göçmen olmayan kadınların işgücüne katılım oranlarının birbirine yakın olduğu belirtilmektedir (Aran ve Ark. 2009). Göçün, kadının işgücü piyasasına katılmasında önemli bir rolü olmadığı, ancak kent kesimdeki kadınların sahip oldukları beşeri sermaye donanımını belirlemede etkili olduğu görülmektedir. Kentsel kesimde enformel sektörde çalışan kadınların düşük eğitilmiş oldukları görülmektedir (Şekil 8). Dolayısıyla eğitimin kadınların enformel sektörde çalışma tercihini etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

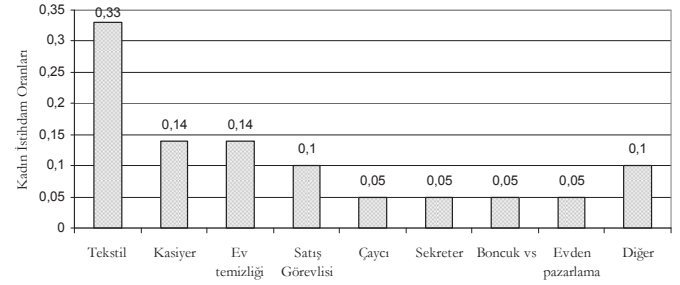
Şekil 8: Kentsel Kesimde Kadınların Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışılık Oranları,



Kaynak: DPT, 2009 kaynağından alınmıştır. Dünya Bankası 2006 HİA verileri kullanılarak elde edilmiştir.

Ayrıca kentsel kesimde düşük eğitilmiş kadınların istihdam alanları incelendiğinde, kadınların çalışma koşulları düzensiz ve zor olan işlerde daha yoğun olarak çalıştıkları görülmektedir (Şekil 9).

Şekil 9: Kentlerde Yaşayan Düşük Eğitilmiş Kadınların İstihdam Alanları



Kaynak: DPT, 2009 kaynağından alınmıştır. Dünya Bankası 2006 HİA verileri ve OGG İstanbul, Şubat 2009.

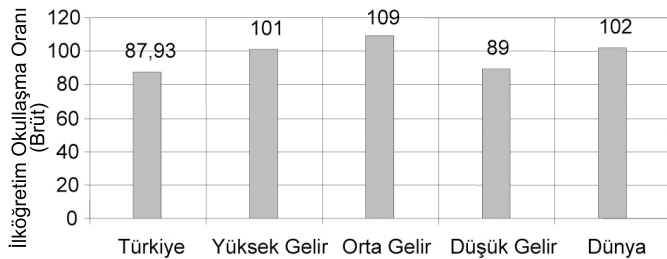
Kentsel kesimde yaşayan eğitimleri düşük olan kadınlar tercihlerini ya fiziki koşulları kötü olan formal veya enformel sektörde çalışmak ya da işgücü piyasası dışına çıkarak “ev kadını” konumunda kalmak şeklinde etmektedirler. Ancak, eğitim kadınların neden enformel sektörde veya niteliksiz, fiziki koşulları kötü olan işlerde yoğun olarak çalıştıklarını tam olarak açıklayamaz. Mesela, enformel sektörde ücretli çalışan kadınların çalışma koşullarının çok kötü olması nedeniyle evliliği bir “kurtuluş” olarak gördükleri ve isteyerek ev kadını konumuna geçtikleri belirtilmektedir (İlkaracan, 2003). Bu tür işlerde çalışmak istememe nedenlerinin başında sosyal güvenliğin olmaması, çalışma saatlerinin uzun olması, iş yerine ulaşım imkânlarının zor olması sayılmaktadır. Dünya Bankasının (2009) Türkiye ile ilgili yaptığı çalışmada ise, kentsel kesimde yaşayan kadınların enformel sektörde veya niteliksiz işlerde çalışmasının tercihlerine bağlı olmadığı, dışlanmadan (ayrımcılığa maruz kaldığı) kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu çalışmalar kadınların enformel sektörde çalışmayı seçmelerinin kendi iradi tercihleri olmadığını göstermektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın nedeni beşeri sermaye modeline dayandırılarak açıklanamaz. Yapılan bir başka çalışma ise, kadınların kötü iş koşullarına aldırış etmeden enformel sektörde çalışma kararını kendi arzuları ile verdiklerini vurgulamaktadır (Kılıç, 2001). Bu çalışma ile beşeri sermaye modeli cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın nedeni olarak gösterilebilir, ancak kadınların tercihlerinin ne kadar gerçekçi olduğu tartışılmalıdır. Başka bir alternatif olmayan düşük eğitilmiş kadınların enformel sektörde veya basit, niteliksiz ve çalışma koşulları zor olan işlerde neden çalışmayı tercih ettikleri eğitim tercihlerinin iradi olup olmadığı veya toplumsal önyargı ve değerlerin etkilerinin bir sonucu olup olmadığını araştırılmalıdır.

Eğitim, kadının işgücü piyasasındaki sorunlarının çözüm noktasını oluşturmaktadır. Ancak eğitim tercihi işgücü piyasası öncesi alınmaktadır. Kadınların eğitim tercihleri, toplumun geleneksel cinsiyetçi önyargı ve değerleri

tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu donanım- la işgücü piyasasına katılan kadının işgücü piyasası ile ilgili tercihlerinin ne kadar gerçekçi olduğu cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığını açıklamak için sorgulanmalıdır.

Bir ülkede eğitim programlarının sağlanması bir gerekliliktir. Çünkü bireyin eğitim yoluyla kazandığı tüm bilgi ve beceriler ülke kalkınmasında katma değer niteliği taşır. Bu nedenle okuldan sağlanan eğitim her birey için hak, devlet için önemli bir kamu görevidir. Özellikle kadınlarını eğitimden uzak bırakan ülkelerin gerçek anlamda gelişme ve çağdaş uygarlığı yakalayamayacakları vurgulanmaktadır (Saylan, 2006). Ayrıca okur-yazar cinsiyet oranının (kadın/erkek) düşük olması ülkedeki kaynakların eşit dağılımının da bir göstergesidir. Kadınların ilköğretim okullaşma oranı, orta gelir grubu ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin düşük gelir gurubu ülkelerinkinden daha düşük olması oldukça düşündürücüdür (Şekil 10).

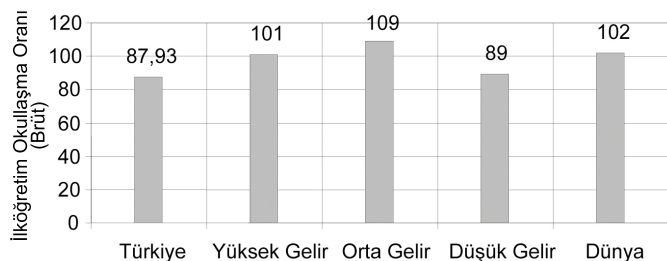
Şekil 10: Ülkelerin Gelir Düzeylerine Göre Kadınların Brüt İlköğretim Okullaşma Oranı



Kaynak: World Bank (2006)

Türkiye'de okuma yazma bilmeyenlerin %80,1'ni kadınlar oluşturur ve okullaşmanın cinsiyet oranları, eğitimin her kademesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğunu gösterir (Şekil 11).

Şekil 11: Türkiye'nin 2007-2008 Öğretim Yılı Brüt Okullaşma Oranları



Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri (2008-2009 Öğretim yılı)

Özellikle mesleki eğitimin genç kızların yetkinleştirilmesi ve nitelikli iş bulabilme fırsatlarının artırılmasında önemli bir yeri vardır. Yapılan uluslararası çalışmalar mes-

leki eğitim ve öğretime yapılan yatırımların kadınların kayıtlı işler bulabilmesinde önemli rol oynadığını ve işgücü fırsatları açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırdığını göstermektedir (ILO, 2008). 2008-2009 öğretim yılında Türkiye'de genel ortaöğretim cinsiyet oranı % 91'iken meslek ve teknik ortaöğretim cinsiyet oranı % 0,75'dir. Mesleki eğitimde kız çocukların okullaşma oranının düşük olmasında kız çocuklarının çoğunlukla mesleki lise yerine beceri ve meslek edinmeden uzak olan ve üniversiteye yönelik eğitim veren düz liseyi tercih etmeleri gelmektedir. Bunun yanı sıra yeterli sayıda mesleki eğitim veren okulların olmaması ve mesleki eğitim veren okulların tercih edilmesine engelleyen toplum cinsiyetçi önyargısı ve değerleri sayılabilir. Meslek eğitiminde kızlara karşı uygulanan bu dolaylı ayrımcılık, kızların geleneksel mesleklerde eğitim almalarına yol açmaktadır. Eğitimdeki tercihler işgücü piyasasında erkeklerin daha çok kayıtlı işlerde çalışmasına kadınlarında enformel sektöre yönelmesine neden olmaktadır (ILO, 2004).

Eğitimdeki cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu, "eğitimde fırsat eşitsizliği" olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de eğitimde fırsat eşitsizliğinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Toplumun cinsiyete dayalı değerleri, (kız çocuklarının okutulmasının bir anlamı olmadığı görüşünün hâkim olması gibi)

- Yetersiz katılım çıkmazı kavramı,
- Yetersiz sayıda okul,
- Düşük gelir düzeyi,
- Bölgesel gelişmişlik farklılıkları,
- Erken yaşta evlenme,
- Ev işi ve kardeş bakımında aileye yardımcı olma,
- Mevsimlik işlerde çalışma,
- Zorunlu göç.

Bunların yanı sıra, devletin bütçeden eğitime ayırdığı payın küçük olması düşük gelir grubunda bulunan kadın ve kız çocuklarının bu kaynaklara erişmelerini zorlaştırılmaktadır. Gelir durumu okul harcamalarına yetmeyen ailelerin ilk feda ettikleri kız çocukların eğitimi olmaktadır. Eğitim sürecinin dışında kalan kız çocukları, ya ücretli bir işe girmekte ya geleneksel kadın rolleri olarak düşünülen ev işlerine ve küçük kardeşlerin bakımına yardımcı olmakta ya da küçük yaşta evlendirilmektedir (Hancıoğlu ve ark., 2000). Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi düşük olan doğu bölgelerde, kız çocuklarının veya kadınların okula gitme kararı toplumun cinsiyete dayalı değerlerine göre biçimlendiği

vurgulanmaktadır (TÜSİAD 2000). Eğitimde fırsat eşitsizliğine dayanan nedenler çok önemli olsa da buradaki amaç eğitimde ayrımcılığın niye var olduğunu açıklamak değildir. Ayrımcılığın olmadığı eğitim fırsatlarına daha fazla erişimin, genç kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasında yardımcı olmasını ve gelecekteki kazançlarını ve sosyo-ekonomik koşullarını iyileştirmesi açısından önemli rol oynadığını vurgulamaktır. Bir başka ifade ile kadınlar eğitimde fırsat eşitsizliği ile karşılaşılıyorsa, yaşamlarının her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıklarıdır.

4.2. Toplumun cinsiyetçi önyargıları ve değerleri

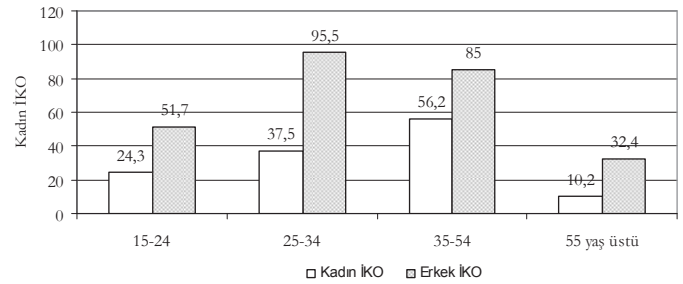
Toplumdaki bireyler, sosyalleşme sürecinde toplumun değer ve yargılarını kültürel yollardan öğrenerek içselleştirmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyetle açıklanamayan sosyal sınıf, ataerkillik, siyaset ve toplumdaki üretim biçimiyle bağlantılı bir anlama sahiptir (Savcı: 1999) ve kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerini ortaya çıkarır. İşte bu tür sosyal-kültürel dayatmalar, kadının yaşamındaki yerinin “evi”, birincil rolünün “kocası ve çocuklarının bakımı” olduğunu göstermekte ve genç nesilleri de bu şekilde yönlendirmektedir. “Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı” olarak ifade edilen bu kavram, kadının konumunu toplum içinde ikinci plana atarak, sosyal dışlanmasına, sömürülmesine ve ezilmesine neden olmaktadır (Aslantepe, 2006).

Günümüzde toplumsal cinsiyet kavramı, “toplumsal cinsiyet eşitliği” olarak ülkelerin kalkınma ve demokratikleşme hedeflerinin arasında yer almaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde, kadınlar dereceleri farklı da olsa toplumsal ve çalışma yaşamlarında cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bugün, kalkınma ve demokratikleşme süreçlerini olumsuz yönde etkileyen bu “durumu” aşmak için, ülkeler projeler, politikalar ve yöntemler geliştirmektedirler. Hatta toplumların tüm düzeylerinde “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramını yerleştirmek amaçlı, çeşitli ulusal sistemler, örgütler kurulmakta ve devletin kurumlarında, planlarında ve politikalarında yer verilmektedir (Şahin, 2003). Yapılan çalışmalar, gelişmiş ülkelerde cinsiyet ayrımcılığını içeren uygulamaların azaldığını, gelişmekte olan ülkelerde ise işgücü piyasalarında cinsiyet ayrımcılığının halen yüksek olduğunu göstermektedir (Tunçşiper ve Sürekçi, 2004). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliğin giderilmesi konusunda “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi” (GDI) ve ayrıca, kadınların ekonomik ve siyasal yaşamındaki dağılımını ve katılımını ölçen “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçütü” (GEM) endeksi

geliştirilmiştir. Öte yandan, bu alanda bir başka önemli veri kaynağı olan Dünya Ekonomik Forumu, 2009 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporunda 14 değişken kullanılarak oluşturulan genel endekste, Türkiye toplam 134 ülke içinde 129. sırada yer almıştır. Türkiye’nin sıralamadaki yeri, kadınların toplumsal yaşamlarında ciddi boyutta cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığının bir göstergesidir. TÜİK’in 2009 Aile Yapısı Araştırmasına göre, kadınların %64,7’si, erkeklerin %60,7’si kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu bildirmişlerdir (<http://www.tuik.gov.tr>, 20–04–2010). Bu veriler Türkiye’nin geleneksel yapıyı kabul ettiğini ve erkek egemen toplum yapısına sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye’deki işgücü piyasasını toplumun cinsiyetçi işbölümü çerçevesinde analiz edersek, kadınların neden daha az okutulduğu, neden iş hayatında daha az tecrübe sahibi oldukları, neden nitelsiz ve güvensiz işlerde yoğun olarak çalıştıkları, bilim ve teknik alanlarında neden uzmanlaşamadıkları ve üst kademelere neden ulaşamadıkları gibi bir dizi sorunun cevabı araştırılmalıdır. Türkiye’de kadınların neden daha az okutuldukları bir önceki bölümde eğitimde fırsat eşitsizliği ile açıklanmıştır. Eğitimdeki fırsat eşitsizliği kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalmasında önemli bir neden olarak gösterilmektedir.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın bir başka nedeni ise kadınların iş hayatında kazandıkları tecrübelerdir. İş hayatında kazanılan tecrübenin, çalışma süresi ve alınan meslek içi eğitim sayısı ile doğru yönlü bir ilişkisi vardır. Türkiye’nin İKO’nu yaş gruplarına göre incelendiğinde, işgücüne katılım oranının maksimum düzeye ulaşması erkeklerde 25–34, kadınlarda 35–54 yaş grubu olduğu görülmektedir (Şekil 12).

Şekil 12: Yaş Gruplarına Göre Kadın İKO



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

Kadınların 35 yaş öncesi işgücüne katılım oranının düşük olması iki nedene bağlanabilir. Birincisi, 20–34 yaş grubu doğurganlığın en yüksek olduğu yaş grubudur. İkincisi ise 35 yaş öncesi çocuk bakımı gibi aile içindeki geleneksel rollerin yoğun olmasıdır. Türkiye’de çalışan kadınların çalışma

süreleri erkeklerin çalışma süreleri ile karşılaştırıldığında, 1–40 hafta süresince çalışan kadın sayısının çalışan erkek sayısından fazla ancak 40–72 hafta süresince çalışan kadın sayısının çalışan erkek sayısından daha azdır (Tablo 2).

Tablo 2: Çalışma Sürelerine Göre Çalışanların İstihdam Oranı

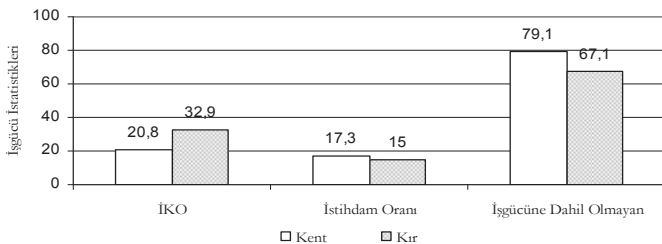
Çalışma süreleri	Erkek %	Kadın %
İş başında olmayan	3,1	2,6
Hafta 1_16	2,1	8,6
Hafta 17_35	7	21,6
Hafta 36_39	11	16
Hafta 40	11,7	15,06
Hafta 41_49	22,4	20,4
Hafta 50_59	17,2	15
Hafta 60_71	22,6	11,4
Hafta 72	12,2	3,8

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (2006)

Tüm bunlar Türkiye’de kadınların çalışma sürelerinin daha az olduğunu ve çalışma hayatının daha fazla kesintiye uğradığını göstermektedir. Bu durumda kadınlar daha az tecrübeli, daha az verimli ve toplam kazançları daha düşük olmaktadır.

Türkiye’de aktif kadın nüfusunun %65’i kentsel kesimde yaşamasına rağmen, kentsel kesimde kadınların işgücüne katılım oranının kırsal kesimdekinden düşük olduğu bilinmektedir. Kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranının yüksek olması, kadınların ücretsiz aile çalışanı gibi ev ve iş mekân ayrımı olmayan esnek zamanlı işlerde çalışmayı tercih ettikleri ile açıklanabilir. Çünkü bu tür işlerde kadının çalışma hayatı çok fazla kesintiye uğramaz ve kadınlar hem ev işleri hem de çocuk bakımı gibi toplumsal rollerini ve sorumluluklarını çalışma sırasında devam ettirebilirler. Bu nedenle ki kır kesimde kadınların işgücüne katılım oranları kent kesimine göre daha yüksektir. (Şekil 13). Kentsel kesimde kadın İKO’nun düşük olması kadının çalışma hayatını sınırlandıran engellerin (eğitimde fırsat eşitsizliği, toplumun cinsiyetçi önyargı ve değerler vs.) varlığını göstermektedir (Ecevit, 1995 ve Tunçsiper, 2004).

Şekil 13: Kır ve Kent Kesimine Göre Kadın İşgücü Piyasası

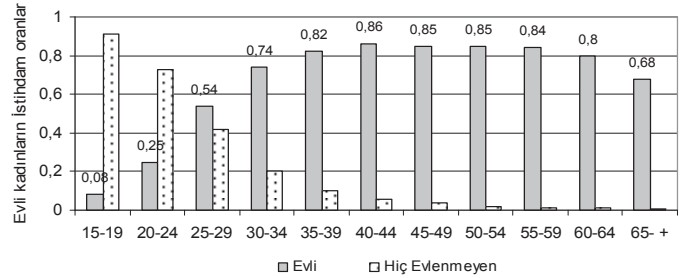


Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

Ancak kentsel kesimde çalışan kadının geleneksel sorumluluklarına kentin sorumlulukları da eklenince kadının çalışma yaşamı daha fazla kesintiye uğramakta ve kadınlar daha az tecrübe sahibi olmaktadır. Kentsel kesimde eğitimsiz kadınların ev mekânı dışında çalışma yaşamına katılmalarında en önemli engel olarak aile içi sorumluluklar ve geleneksel cinsiyetçi baskılar gösterilmektedir. Kent kesiminde, işgücü piyasasına katılmayan kadınların %62,8’nin ev kadını konumunda yer alması, (kadının “ev kadınlığı” olarak da ifade edilmekte) toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önemli bir göstergesidir. Kadının bir işte çalışması, toplumun kadına yüklemiş olduğu sorumlulukların alternatif maliyetidir ve eğer kadın yeterli donanıma sahipse bu maliyet daha da yüksektir. Dolayısıyla bu sorumluluklar kadını kısmi süreli-esnek veya süresiz ve geçici olan işlerde çalışmaya yönlendirmektedir. Aslında kadının tüm bu tercihlerinin gerisinde, kadını “ev kadını” olarak tanımlayan ve kadının ev dışında yaptığı işleri geçici ve aile gelirini arttırmaya yönelik ek gelir olarak algılayan görüşlerin olduğu toplumsal cinsiyet ayrımcılığının varlığı vardır (Palaz, 2003).

Son zamanlarda sosyal yaşamdaki gelişmeler Türkiye’deki evlenme (23,8 yaş) ve çocuk sahibi olma yaşını (20–34 yaş grubu) ileri yaşa itmiştir. Dolayısıyla aile içi sorumlulukların yüksek olduğu 35 yaş öncesi dönem evli kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu, 40–44 yaş grubunda en yüksek seviyeye ulaştığı görülmektedir (Şekil 14). Toplumun cinsiyetçi önyargı ve sorumlulukların (hamilelik ve çocuk bakımı ve ev işleri gibi) halen kadınları belli bir dönem işgücü piyasasının dışında bıraktığı söylenebilir.

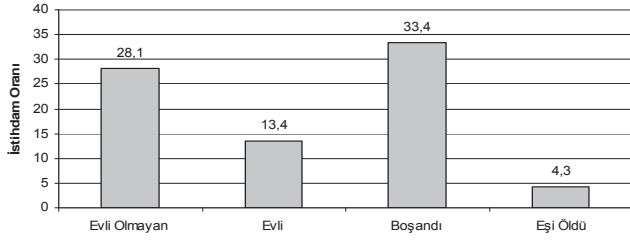
Şekil 14: İstihdam Edilen Kadınların Yaş Gruplarına göre Medeni Durumu



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

Ayrıca Türkiye’de kentsel kesimde medeni duruma göre istihdam edilen kadınların %37,7’si boşanmış ve eşi ölmüştür. Sosyal yaşamın şartları bu kadınların ailelerinin geçimini sağlamak zorunda bıraktığından kadınların işgücü piyasasında sürekli olarak çalışmasını gerektirmiştir (Şekil 15).

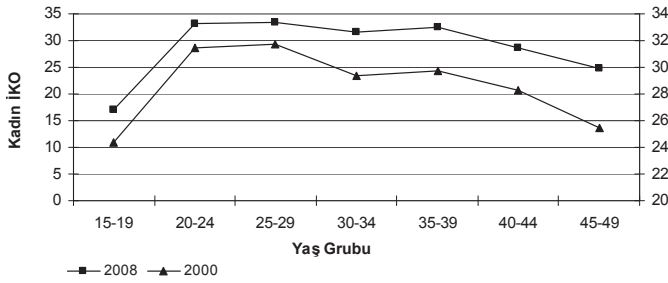
Şekil 15: Kentsel Kesimde İstihdam Edilen Kadınların Medeni Durumu



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2007).

Evlenme ve doğurganlığın ileri bir yaşa kayması, kadınların yönettiği aile sayısının ve sosyal yapıların (çocuk ve yaşlı bakım evleri ve ev aletlerinin gelişimi vb) sayısının artması ile Türkiye'nin yaşa bağlı kadın işgücüne katılım oranının keskin M şekli kaybolmuştur (Şekil 16).

Şekil 16: 2000 ve 2008 Yılları Yaşa Bağımlı Kadın İKO'ları



Kaynak: TÜİK, İşgücü Verileri

Toplumun cinsiyetçi önyargı ve değerleri meslekleri yatay ve dikey olarak katmanlaşmasına yol açmaktadır. Mesleklerin dikey veya yatay katmanlaşma sorunu her alanda görülebilen yaygın bir sorundur. Türkiye'de teknoloji ve sermayenin tarım sektörüne girmesi ile başlayan tarımın makineleşmesi sürecinde, mekânize işlerin erkekler tarafından yapılması, emek yoğun ve ücretsiz, angarya işlerin kadınlar tarafından yapılması cinsiyete dayalı iş kutuplaşmasının bir sonucudur. Kırsal kesimde erkeğin "çiftçi" olarak adlandırılması, tarımsal gelişmelerden haberdar edilmeleri ve sınırlı da olsa bir eğitimden geçmeleri erkeklerin "vasıflı" sıfatı almalarına neden olmakta buna karşı kadınlar aynı süreçten geçseler dahi bu sıfatı alamadıkları görülmektedir. Bunun tamamen toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu oldu-

ğu belirtilmektedir (Hasipek ve Ark., 2000).

Türkiye'de yüksek eğitimli kadınların %8'nin kanun yapıcı üst düzey yönetici ve müdür pozisyonunda, %28,2'sinin büro ve müşteri hizmetlerinde çalıştığı görülmektedir. Bu veriler, yüksek eğitimli işgücünün nitelikli işlerde çalışması tezini doğrulasa bile, cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ciddi boyutta mesleklerin hem dikey hem de yatay olarak katmanlaşmış olduğu görülmektedir (Tablo 3).

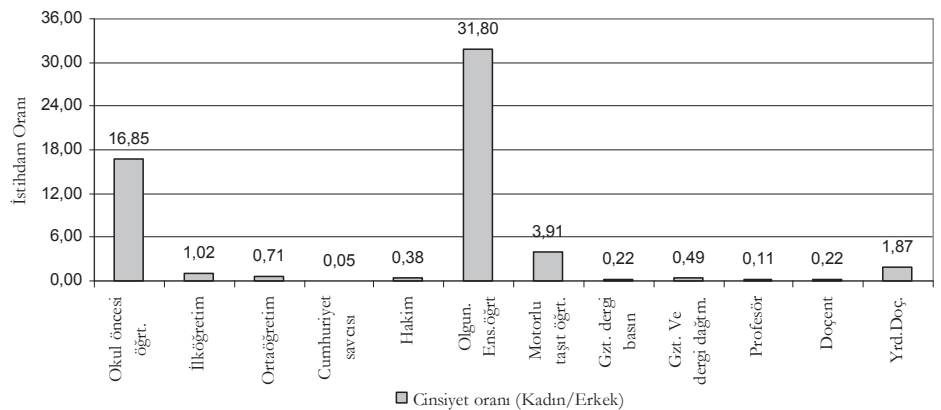
Tablo 3: Mesleki Katmanlaşma

Meslekler	Cinsiyet Oranı(Kadın/Erkek)
Cumhuriyet Savcısı	0,05
Hâkim	0,38
İlköğretim Öğretmeni	1,01
Lise ve dengi öğretmeni	0,71
Polis	0,05
Gazeteci	0,36
Motorlu taşıt kurs öğretmeni	0,21
Kuran kursu öğretmeni	8,03
Meslek eğitim öğretmeni	0,22

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2008)

Yapılan çalışmalar kentsel kesimde eğitimli ve üretken olan kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmasına rağmen, erkekler kadar üst yönetimlere ulaşamadıklarını göstermektedir. Tarım, hizmet ve satış elemanı ve profesyonel meslekler gibi mesleklerde cinsiyet oranının bir'e yakın olduğu ancak üst düzey yöneticilik, müdür, sanatkâr, tesis ve makine operatörü gibi mesleklerde cinsiyet oranının bir'den çok küçük olduğu görülmektedir (Şekil 17). Her on üst yönetici erkeğe karşı sadece bir kadın üst yönetici olması Türkiye'de cinsiyet eşitsizliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Şekil 17: Seçilmiş Mesleklere Göre Cinsiyet Oranı



Kaynak: TÜİK, Toplumsal Yaşam Aile ve Cinsiyet İstatistikleri (2008)

Yüksek eğitime sahip çalışan kadınların üst kademelere terfi edememe nedeni olarak kadının biyolojik özelliklerinin öne çıkması vurgulanmaktadır. Anne olmak kadının kariyerini olumsuz etkilemekte, iş hayatında istediği pozisyona gelememesine neden olmaktadır. Yapılan birçok araştırma kadınların en fazla orta yönetime gelebildiklerini ve durduklarını göstermiştir. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelememelerinin önünde engellerin olduğu vurgulanmaktadır. Bu engellerden birinin erkeklerin kadınlara yönelik önyargıları olduğudur. Çoğu negatif olan bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair görüşleri içerir ve kadınları kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirir. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise “kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu” ve “erkeklerin gücü elde tutma” isteğidir. Kırılması oldukça zor olan bu cam tavanı, çok az kadın çok çetin bir mücadele sonucu aşarak tepe yönetime ulaşabilmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını yoğun yaşayan toplumlarda kadınların yöneticilik kariyerleri aslında baştan bitmiştir.

Türkiye’de kariyer elde etme aşamasında cinsiyetler arasında yasal düzeyde bir ayrımcılık söz konusu olmasa da, uygulama düzeyinde kadının yükselmesi önünde kalıplaşmış önyargıların da engelleyici olduğu bilinmektedir. Türkiye’de kamu sektöründe bazı mesleklere kadınların alınmaması, bazı mesleklere kadınlar için sınırlayıcı bir kontenjan bulundurulması cinsiyet dayalı mesleki ayrımcılık olarak gösterilebilir. Örneğin, 1990 yılında hukuk öğrenimi gören kız öğrenci oranı %36,4 olduğu halde yargıçlık savcılık mesleğine alınacaklar arasında kadınlara karşı bir kota uygulanmıştır. 1980–1990 döneminde %10 olan bu kota, 1990’da %5’e düşürülmüştür (Ekmekçi,2004). Çok seyahat gerektiren işlerin mülakat sürecinde kadınların çoğunun elendiği gözlenmektedir (Parasız ve Bildirici, 2002). Yönetici ve idareci olarak çalışanların kadın oranı 2003 yılı için ABD’de %46, Almanya’da %36, İngiltere’de %33, İsveç ve Norveç %30, İsrail’de %29, Türkiye’de %6’dır. Bu oran Türkiye’deki işgücü piyasasındaki kadın erkek eşitsizliğinin boyutunu açıkça göstermektedir (<http://www.unstats.un.org>, 20.02.2009).

5. SONUÇ

Türkiye’de kadın yönelik istihdam politikaları kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların nedenlerine bağlı olarak gelişir. Bu tür politikaların gelişimi birkaç alanı da içeren karmaşık bir süreci içerir. Başarılı bir istihdam politikası bu karmaşık yapıdaki ilişkilerin yönleri ve derecelerini doğru şekilde belirlenmesini gerektirir. Bu yönlü hazırlanan politikalar işgücü piyasasındaki sorunları azaltmakta ve işgücünün üretkenliğini arttırarak ülkenin kalkınmasına ivme kazandırmaktadır.

Kadınlar anne, ev hanımı, eş ve çalışan kimlikleri ile çalışma yaşamına katılmaktadırlar. Ancak, kadınlar çalışma yaşamlarında taşıdıkları bu kimlikler ile farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının yarattığı sorunlar kadınların işgücüne katılımı ile birlikte “çalışan kadın” problemi olarak ortaya çıkmıştır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık çalışma yaşamının özelliklerinin daha çok erkeğe özgü önyargı ve değerlerden kaynaklandığı görülmektedir.

Türkiye’de ekonomik özgürlüğü olan ve hayatlarını kontrol edebilen kadınların oranının düşük olmasına karşı, toplumda anne ve eş olarak algılanan kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığına maruz kalmasına ve birçok sorunla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Kentsel kesimde özellikle düşük eğitimli kadınların bu sorunlarla çok daha fazla karşılaştıkları görülmektedir. Eğitimdeki fırsat eşitsizliği, göç ve toplumun geleneksel cinsiyetçi görüşleri önemli nedenler olarak gözükmektedir. Özellikle mesleki eğitime ve öğretime yatırımlar yapılarak kadınların daha nitelikli işlerde çalışmaları için gerekli beceri ve bilgilerle donatılması sağlanmalıdır. Ayrıca meslekler hakkındaki önyargıların ve toplumsal değerlerin değiştirilmesi yönlü bilgilendirici ve eğitici programlar hazırlanmalıdır. Beceri kazanmanın işgücü piyasasına girmede önemli bir adım olduğu öğretilmelidir. Ayrıca kentsel kesimde çalışan kadınların aile içi sorumluluklarını azaltacak düzenlemelerin yapılması gerekir. Bunların başında çocuk bakım evleri, yaşlı bakım evleri kurulmalıdır. Yaz dönemlerinde çocukların tüm gün gidebileceği okullar açılmalıdır. Ancak bu tür sosyal yapıların açılması kişilere maliyet getirdiğinden birçok kadının işgücü piyasasında çalışmayı tercih etmedikleri bilinmektedir. Bu nedenle bu kurumların finansmanını karşılayacak politikalar geliştirilmelidir. Yarı zamanlı işlerde çalışmak isteyen kadınlara yönelik formel piyasada esnek zamanlı işlerin artmasına yönelik politikalara öncelik verilmelidir.

Türkiye’de toplumun geleneksel değerleri ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli işbölümü kadına verilen roller, kadının hangi işleri yapabilecekleri, hangi işlerde çalışabilecekleri hangi meslekleri seçebilecekleri konularında önemli rol oynadığı görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sağlamaya ve kadınların emeğini erkeklere eşit koşullarda arz edebileceği piyasa koşulları ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmalıdır. Okul öncesi veya okul eğitim süresinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konularını içeren materyallerin kullanılmaması yönünde çalışmalar yapılmalı ve toplumdaki her bir bireyin bu konuda bilgilendirilmesi ve eğitilmesine yönelik programlar düzenlenmelidir. Nesilden nesile aktarılan toplumsal önyargı ve değerlerin değişmesi zaman alsa da, eğitimin önemli bir faktör olduğu kabul edilmelidir. Kadına yönelik istihdam programlarını belirlenmesinde merkezine yerleştirilerek hazırlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Anker, R. (1997) : "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", *International Labour Review*, 136(3): 315-339.
- Aran, M.; Çapar, S.; Hüsamoglu, M. ; Sanalmış, D. ve Uraz, A. (2009): "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Eğilimler", Dünya Bankası ve T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara,
- Aslantepe, G. (2006) : "Kadın İstihdam Zirvesi", İstanbul.
- Çakmak, R. (2001) : "Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı" Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. ve Avcı, N. (2004) : "Kamu Üst Kademe Yöneticilerinin Cinsiyet Temelli Rol Algılamaları Çerçevesinde Alternatif Çalışma Düzenlemeleri ve İzin Politikalarının Etkinliği", Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul: 53-63.
- Demirbilek, S. (2007) : "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Cilt. 44, Sayı 511: 12-26.
- DİE (1997) : <http://www.die.gov.tr>. (erişim tarihi: 4-4-2009) İstatistik verileri, Ankara.
- Doğramacı, E. (1997): Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- DPT, (2009) : "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, World Bank, Rapor No: 48508-TR.
- Dünya Bankası (2007), <http://www.die.gov.tr>. (erişim tarihi: 4-4-2009) İstatistik verileri.
- Dünya Bankası (2009): "Turkey Country Economic Memorandum", Washington, D.C.
- Ecevit, Y. (1995): "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri", İletişim Yayınları, İstanbul: 105-117
- Ekmekçi, Y. (2004) : "Türkiye'de Kadın İşgücü'nün Gelişimi Ve Karşılaştıkları Sorunlar", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Erdut, T. (2005): "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", *Çalışma ve Toplum*, 2005/3: 11-49.
- Eroğlu, N. (2000) : "Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II", TİSK, Ankara.
- Fidan, F. ve İşçi, Ö. (2004): "Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?", Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul: 33-41.
- Hancıoğlu, A.; Koç, İ. ve Dayıoğlu, M. (2000): "Türkiye'de Çocukların ve Kadınların Durumu", UNICEF, Ankara.
- Hasipek, S. ve Ark. (2000): "Kırsal alanda Kadının İstihdam Katılımı", T.C. Başbakanlık Kadının statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ILO (2008) : "Youth Employment: Breaking Gender Barriers for Young Women and Men-Gender Equality at the Heart of Decent Work, Campaign 2008-2009" İsviçre.
- ILO (2004): "A Training Policy Model for Enhancing Employability and Gender Equity: The ;Formujer Programme", Cinterfor.
- İşçiçok, Ö., ve ark. (2002): "Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği", TİSK.
- İlkkaracan, İ. (2003): "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", Ayrı basım Kadının İnsan Hakları- Yeni Çözümler, İstanbul.
- Kılıç, C. (2001) : "Gelişen sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II", TİSK, Ankara: 19-46.
- Kutal, M., (2001) : "Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II", TİSK, Ankara:146.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007): "Çalışma İktisadı", Der Yayınları, İstanbul. MAGAZİN,(2007), Sayı:66, Mart-Nisan, (www.elegans.com.tr) (Ulaşım tarihi :13.07.2007)
- Mardin, N. B. (2000) : "Sağlık Sektöründe Kadın", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara:127.
- OECD (2006), <http://www.tuik.gov.tr>. (erişim tarihi: 22-05-2009)
- Ökçün, A. G. (1997): "Osmanlı Sanayi, 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistikleri",
- Özden, C. (2009) : "International Migration and Labor Market Choices of Women in Turkey" Dünya Bankası, Washington, D.C.
- Parasız, İ. ve Bildirici, M. (2002): "Emek Piyasaları", Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Palaz, S. (2003) : "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri" *Balikesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.6, Sayı.9, Mayıs: 87-109.
- Savcı, İ. (1999) : "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji", *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 54(1): 123-143.
- Saylan, T. (2006) : "Kadın Eğitimi ve Sosyal Dışlanma", Kadın İstihdam Zirvesi", TİSK, İstanbul.
- Şahin, F. (2003) : "Dünyada Kadın Konferansları ve Yansımaları", Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Taymaz, E.(2009) : "Growth, Employment Skills and Female Labor Force" Ekonomik Araştırmaları Merkezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Tunçsiper, B. ve Sürekçi, D. (2004) : "Çalışma hayatında Kadın İşgücününün Ekonomik bir Analizi", Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul: 95-102.
- TÜİK (2006-2007-2008-2009), <http://www.tuik.gov.tr>, İşgücü İstatistikleri, Ankara. (erişim tarihi: 21-05-2009)
- TÜSİAD (2000) : "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset", yayın No: Tüsiad-T/2000-12/290, İstanbul: 262-264
- UNSTAT, <http://www.unstats.un.org>, (erişim tarihi 20.02.2009)