

## **Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı**

Sayım YORGUN

sayimyorgun@gmail.com

### **Women on the Path of Domination from Exploitation, Protection and Positive Discrimination: XXI. Century and Pinky Working Life**

#### **Abstract**

Role of women in society has always been discussed extensively, and industrialization gave an impetus to more debates about women's role in labor market. Women and children were always preferred because of their lower cost and meek nature. They are exploited as an alternative workforce to break down men's monopoly. 21<sup>st</sup> century woman workforce was always exploited and oppressed. And now they are on the way of emancipation. Industrialization's pace, cultural and educational development have exhibited that woman workforce is not an alternative but a mainstream workforce. This phenomenon emerged due to four reasons. These are technological advancement, sectoral alternation, judicial and socio-cultural changes. Everyone can portray lots of different future scenarios for women, because each scenario has its own justifications and testimonies. It is obvious that 21<sup>st</sup> century will be an enlightened era for women, as they are becoming more and more advantageous in new production-system, where esthetics and emotional intelligence plays more important role than physical power.

**Key Words** : The future of women workers, Pinky Working Life, Exploitation, Protection, Positive Discrimination.

**JEL Classification Codes** : J21.

#### **Özet**

Kadınların toplum hayatındaki yeri her zaman yoğun tartışma konusu olmuş, sanayileşmeyle birlikte çalışma hayatında kadının yerine yönelik tartışmalar yoğunluk kazanmıştır. Kadınlar ve çocuklar ucuz ve uysal işgücü olmaları nedeniyle çalışma hayatında tercih edilmişler, erkek işgücünün tekelini kıran alternatif işgücü kaynakları olmuşlardır. 21. Yüzyıla kadar ezilen ve sömürülen kadın işgücü, giderek bu olumsuz statüsünden kurtulma sürecine girmiştir. Sanayileşme sürecinin hızlanması, eğitim ve kültürel değişim özellikle kadınların gelişimini olumlu yönde etkileyerek, kadınların işgücü piyasasının yedek işgücü kaynağı olmadıkları gerçeğini gün yüzüne çıkarmıştır. Çünkü kadının çalışma hayatında yer almasını kolaylaştıran dört temel değişim yaşanmaktadır. Bunlar; teknolojik gelişmeler, sektörel değişim, hukuki ve sosyo-kültürel değişikliklerdir. Kadınların geleceğine ilişkin çeşitli senaryolar üretmek mümkün, çünkü her senaryo kendine uygun ispatlar bulabilecektir. Ancak 21. yüzyıl kadınların daha parlak bir geleceğe sahip olacakları yüzyıldır. Çünkü fiziki gücün önemini yitirdiği, estetiğin ve duygusal zekânın önemli hale geldiği yeni üretim tarzında, kadınlar dezavantajlı konumdan avantajlı konuma gelmektedirler.

**Anahtar Sözcükler** : Kadın İşçilerin Geleceği, Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sömürü, Koruma, Pozitif Ayrımcılık.



## 1. Giriş

Tarım toplum düzeninde hâkim olan üretim ve yaşam tarzı, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri bünyesinde barındırmasına karşılık, çalışma hayatında var olan eşitsizlikler çok fazla ön plana çıkmamış, daha çok aile yaşamındaki eşitsizlikler gündeme gelmiştir. Kadının hem tarlada hem de evde çalışmasına duyulan tepkiler dile getirilmiş, kadının evde ve işteki sorumluluğunun fazla olduğu, ezildiği, bedenen çok ağır bir yükte karşı karşıya kaldığına yönelik eleştiriler yapılmıştır. Ancak, sanayileşme süreciyle birlikte tarım toplum düzeninin değişmesi, kadının ev ekonomisi içinde yaptığı çalışmasının ücretli çalışmaya dönüşmesi, çalışma hayatında kadının yerini farklı açılardan tartışma gündemine taşımış, bu tartışma kadınların haklarının yenilmesi boyutundan, kadınların sömürüldüğü noktasına ulaşmıştır. Çünkü kadınların içinde buldukları zor şartları hak kaybı ile ifade etmek mümkün olmamış, "sömürü" kavramı kadınların içinde buldukları şartları anlatmak için en uygun kavram olmuştur.

Hızlı sanayileşme ve rekabet, daha ucuz işgücü arayışını ön plana çıkardığından, çocuklar ve kadınlar pazarlık güçlerinin zayıf olması münasebetiyle sanayi toplum düzeninde sermayenin ilgi odağı olmuştur. Sanayi üretiminin altın çağı diyebileceğimiz dönem ile birlikte istihdamda ortaya çıkan artış, kadın işgücüne olan talebi daha da artırmış, ucuz ve uysal işgücü olması nedeniyle de, kadın işgücü işverenler tarafından tercih edilmiştir.

Erkek işgücünün pazarlık gücünü kırmak, zaman zaman ortaya çıkan direnişleri durdurmak gibi farklı amaçlarla ihtiyaç duyulan kadın işgücü, üretim tarzında ortaya çıkan ilerlemelerle birlikte talep edilen işgücü olmaktadır. Kas gücüne dayalı işgücü ihtiyacının azalması, kadınlar lehine yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemeler, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, mesleki eğitim almaları, fordist üretim tarzının yayılması, yeni istihdam modelleri, otomasyonun çalışma hayatında daha çok yer alması gibi gelişmeler bu süreci beslemektedir.

19. ve 20. yüzyılda kadınlar; ucuz, pazarlık gücü zayıf ve yedek işgücü olarak görülmüş, ancak bu realite 21. yüzyıla birlikte değişme eğilimine girmiştir. Özellikle yüksek teknolojik gelişmeler ve hizmetler sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte kadın işgücü geçmiş şartlarla karşılaştırıldığında çalışma hayatında avantajlı bir konuma yükselmektedir. Estetik ve duygusal zekânın ön plana çıktığı çalışma hayatında tercih edilen kadın işçiler yeni bir dönemle karşı karşıyadır. Ancak kadın sorunlarının geçmiş yüzyıllardaki alışkanlıklardan hareket edilerek ele alınıyor olması, bu yüzyıla ilişkin gelişmelerin görülememesine ve kadınların bu yeni şartlara hazırlıksız yakalanmasına yol açabilir. Bu nedenle 21. Yüzyılda çalışma hayatının kadınlara sunacağı tarihi fırsatlara dikkatleri çekmek, kadın işçilerin yedek işgücü olmaktan çıkıp çekirdek işgücü olmaya doğru hızla ilerledikleri gerçeğini göz ardı etmemek gerekmektedir.

Bu araştırmanın amacı kadın işgücünün 21. yüzyılda kazanacağı önemi ortaya koymak, ortaya çıkan ve çıkacak gelişmelerin kadınları nasıl etkileyeceğini ve çalışma hayatının pembeleşmesinin kadın işgücü üzerindeki olası olumlu etkilerini tartışma gündemine taşımaktır. Bu çalışmada kadın işgücü açısından öncü role sahip ülkelerdeki gelişmeler esas alınmış, diğer ülkelerdeki gelişmeler ve kadınların yaşadıkları sorunlar araştırma kapsamına alınmamıştır.

## 2. Çalışma Hayatı ve Kadınlar

Tarihsel gelişim genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda her toplum cinsiyete dayalı ayrımcılığı farklı boyutlarda yaşamış, bu değişkenlik toplumların dini, tarihi ve kültürel değerleri ile üretim ilişkilerine, sanayileşme seviyelerine bağlı olarak farklılık göstermiştir. Bu farklılıklar insanoğlunun oluşturduğu ilkel topluluklardan itibaren kendisini göstermektedir. Kadınlar, zaman zaman toplum içinde iyi, güçlü konumlara sahip iken ağırlıklı olarak ikinci plana itilmiş, sömürülmüşlerdir.

Toplum bilimciler; göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda kadının aile içindeki iş payının daha çok ve önemli olduğunu belirtmektedirler. Bu toplumlarda, erkek avlanma, kadın ise toplama işini üstlenerek, biyolojik farklılaşma temeline dayanan ilk ekonomik işbölümü yapılmıştır (Şenel, 1985: 52). Bu işbölümü gördüğü gibi fiziki özelliklere göre yapılmış, daha sonraki dönemlerde de sosyo-kültürel değişiklikler, üretim tarzında ortaya çıkan gelişmeler cinsiyete dayalı ayrımcılığı derinleştirmiştir.

Cinsiyete dayalı işbölümü; en eski ve yaygın biçimiyle kadınların ev işleri ve çocuk yetiştirme (ekonomik olmayan faaliyetler); erkeklerin ise (iktisadi) piyasa işlerini yerine getirmesi şeklinde gözlenmektedir. Ayrıca cinsel işbölümünün, işgücünün mesleki dağılımı açısından 'kadınların piyasada gördükleri işlerin evde yaptıklarının bir benzeri ve uzantısı şeklinde olmasına yol açtığı da söylenebilir (B.Lloyd, 1975: 1). İnsanoğlunun yerleşik düzene geçmesiyle birlikte yeni bir iş bölümü ortaya çıkmış, tarımsal üretim ve toplumsal yapı fiziki güce dayalı üstünlüklere göre şekillenmiştir. Cinsel işbölümünün en kesin biçimde kadınlara yüklediği görevler, çocuk yetiştirmek ve bunun ortaya çıkardığı sorumluluklar kadınları önce aile içinde, sonra toplumda ve çalışma hayatında etkileyerek, ikincil bir konuma sürüklemiştir. Sanayileşme hareketiyle birlikte üretim sürecinde makinelerin kullanılmasıyla kadınların sanayi üretimde yer alması ve sanayi toplum düzeni kadının yerini tekrar değiştirmiş, ücretli kadın işgücü bugünkü anlamda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bir yönüyle çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlayan kadınlar, diğer yönüyle sömürülen hem ev hem de işyerindeki rolleri artan kadınların varlığı, savaşlar nedeniyle erkekler fiziki üstünlüklerini güçlendirirken, kadınlar geri planda erkeklerden boşalan alanlarda yer almaya başlamıştır. Özellikle I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında ve sonrasında erkeklerden boşalan işlerin kadınlar tarafından yapılması, iş hayatında kadınların daha fazla yer almalarına yol açmıştır.

Erkekler, iş piyasasında sadece işgücü olarak ön planda olmadı, yönetici ve işveren konumunda olanlar da erkekti ve iş hayatı erkeklerin beklenti ve taleplerine göre şekilleniyordu. İşgücünün sömürsünden doğan sendikal hareket de erkek egemen yapılar olarak ortaya çıktı ve bu yapılarını önemli ölçüde halen korumaktadırlar. Gerek iş organizasyonları içinde gerekse hayatın diğer alanında kadınlar hep yedek konumdaydı. Ev ve iş hayatının sorumlulukları kadınların dünyasını ikiye bölerken, erkekler kurdukları dünyalarında kadınlara oranla daha rahat yaşıyorlardı. Çünkü tek bir dünyaları vardı ve oradaki başarıları erkekleri mutlu ediyordu. Hatta “her başarılı erkeğin arkasında kadın var” anlayışı bu tespiti çok açık bir şekilde desteklemekte; kadın, erkeğin çalışma hayatında başarılı olması için çaba gösteren birey olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımını usta ve vasıflı işçiler, mevcut pozisyonlarını kadınlara karşı korumak için yaptıkları işlerin ağır bedensel, zihinsel güç ve üretim bilgisi gerektirdiğini ileri sürerek kendilerini farklı bir konuma oturtmuşlardır. Fiziki gücün egemen olduğu, erkek egemen iş piyasasında ortaya çıkan sonuç cinsiyet esasına dayalı ayrımcılık olup, kadınların bedensel ve zihinsel yetenekleri geri plana itilmiştir. Sadece cinsiyete dayanarak işleri ve işçileri bölmek de ayrımcılıktan başka bir şey değildir.

### **3. Kadının Çalışma Hayatında Yer Almasını Kolaylaştıran Gelişmeler**

Sanayi üretim sürecinde kadının uysallığı gayet tabii ki zaman içinde çekilen acıların etkisiyle tepkiye dönüştü ve hak arayışları gündeme geldi. Seçme seçilme hakkından, işyeri ve toplumdaki ayrımcılığa kadar çok geniş bir alanda hak mücadelesi ortaya çıktı. Genel anlamada kadın hakları olarak ifade edebileceğimiz bu süreç örgütlü işçi kadınların mücadelesiyle başladı. İşyerlerinde kadınlara yönelik sömürüye karşı ortaya çıkan mücadele zamanla hayatın her alanında kadınlara yönelik var olan her türlü haksızlığa karşı yürütüldü. Bu mücadelede önemli kazanımlar elde edildi ve gerek işyerlerinde gerekse hayatın içinde kadınlar nispeten daha özgür olmaya başladı.

Kadınları iş piyasasında etkili bir konuma getiren gelişmeler hiç kuşkusuz kendiliğinden ortaya çıkmadı. Toplumsal gelişmelerden ekonomik gelişmeye, teknolojik ilerlemelerden üretim tarzlarında ortaya çıkan değişime kadar pek çok faktör etkili oldu. Özellikle ortaya çıkan sektörel değişimin çok önemli bir paya sahip olduğunu ve bu önemin önümüzdeki yıllarda daha da artacağını ifade etmek mümkündür. Kadının çalışma hayatında yer almasını kolaylaştıran faktörleri dört başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; teknolojik gelişmeler, sektörel değişim, hukuki ve sosyo-kültürel değişikliklerdir.

### 3.1. Teknolojik Gelişmeler

Sanayi devrimden beri sosyal bilimciler, teknolojik değişmeyi verimliliği arttırması ve bilgi akışını kolaylaştırması gibi nedenlerle ekonomik büyüme ve ekonomik yapılarda değişimin en önemli kaynaklarından biri olarak görmektedir. Ancak, sanayi ötesi toplum yaklaşımında yeni teknoloji, sanayi-ötesi dönüşümün yegâne kaynağı ve motor gücüdür. Teknolojik gelişmeler çok önemli olmasına rağmen diğer gelişmelerle birlikte modern kapitalist ülkelerde iş, istihdam ve vasıflarda meydana gelen dönüşümü etkileyen yeni teknoloji ile birlikte pek çok faktör bulunmaktadır. (Parlak, 2004: 114). Bu nedenle diğer faktörlerle birlikte teknolojik değişimin önemli etkiler ortaya çıkardığı tartışmasız bir gerçektir.

Kadınlar yaşadıkları toplumda ekonomik faaliyetlere hep katılmışlardır, ancak ücretli olarak çalışmaları sanayi toplum düzeninde söz konusu olmuştur. Ortaçağ Avrupa'sında terzi, ayakkabıcılık ve fırıncılık kadınların erkekler ile birlikte en yoğun çalıştıkları işkollarının başında yer almış, sanayi devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak kadın işgücünün sayısı hızla artmış, teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden daha başarılı ve ucuz olması kadın işgücünün istihdamdaki önemini arttırmıştır (Ertürk, 2008: 9).

Endüstrileşmeyle birlikte üretim anlayışının değişmesi, kas gücünü ikame eden makinelerin ön plana çıkması, kitlesel üretim ihtiyacı, yaş ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin insanları ücretli işçi statüsüne dönüştürmüş ve işçiler, eş ve çocuklarıyla birlikte çalışmak zorunda kalmıştır. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı teknoloji sadece üretimde kullanılan bir araç değildir, aynı zamanda sosyolojik boyutu da olan bir gelişmedir. Teknolojik ilerlemeler üretim alanındaki verimliliği artırırken, “kadın işi ve erkek işi” kavramındaki keskinlik giderek azalmaya başlamış ve cinsiyete dayalı iş bölümü geçmişle mukayese edildiğinde eski önemini yitirme sürecine girmiştir.

Teknolojik gelişmeler iki açıdan kadınların çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir. Birincisi üretim ve hizmetlerde kullanılan yüksek teknolojik gelişmeler kadınların çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırmakta, ikincisi ise kadınların ev işlerindeki işlerini azaltan veya kolaylaştıran gelişmelerdir. Bu gelişmeler kadınları daha bağımsız kılmakta, önümüzdeki yıllarda kadınların hayatını daha çok etkileyecek ve çalışma hayatında kadınlar için ayak bağı olan faktörlerin etkilerini daha da azaltacaktır. A.Myrdal ve Viola Klein'a göre ev iş yükünü azaltıcı belli başlı faktörler şunlardır:

- 1) Ailenin küçülmesi, çekirdek aileye geçiş,
- 2) Eskiden ev işleri kapsamında olan ekmek pişirme, elbise dikme, yiyecek

hazırlama ve bunun gibi işlerin piyasada yapılmaya başlanması,

- 3) Ev işlerini kolaylaştırıcı alet ve cihazların yaygınlaşması,
- 4) Ev işlerinde etkinliği artırıcı yöntemlerin (ev ekonomisi) gelişmesi (Myrdal ve Klein, 1968: 4–5).

Sanayileşmeyle birlikte evlerden işyerlerine doğru yaşanan akış değişim eğilimine girmiş ve iki yüzyıldır yoğun olarak ev dışında yürütülen işler, yüksek teknolojik gelişmelerle ev içi çalışmalara dönüşmeye başlamıştır. Çünkü geçmişte var olan evde çalışma günümüzde yüksek teknolojinin verdiği imkânlarla yeniden şekillenmekte ve yüksel gelir getiren işler teknolojinin sunduğu fırsatlar nedeniyle evde yapılabilmektedir. Bu tip çalışma ev dışı düzenli istihdamın ev içine uzantısı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu değişim de kadın işgücünü olumlu yönde etkilemektedir.

Ekonomik, teknolojik, üretim ve hizmetlerde ortaya çıkan gelişmelerle gündeme gelen esnek çalışma biçimleri kadınların iş hayatında daha fazla yer almalarını sağlamakta; ancak bu çalışma biçimleri kadının güvencesiz işlerde çalışmasına yol açtığı düşüncesiyle eleştirilmektedir. Kadın işgücünü olduğu gibi erkek işgücünü de etkileyen ve kadınların istihdam edildikleri az güvenceli, esnek çalışma biçimlerinin erkekler arasında da hızla yayılması yeni çalışma biçimlerinin sadece kadınlara yönelik olmadığı sonucunu doğurdu. Bu nedenle esneklik dönemi kadınlar kadar erkeklerin de işgücünün riskli biçimlerine itildiği, daha genelleşmiş güvensizlik ve istikrarsızlığın dönemidir (Standing, 1999: 583). Bu eğilim hem erkek hem de kadın iş gücünün pazarlık gücünü azaltmaktadır. Ancak günümüzün kadınları esnek iş piyasasında biraz daha şanslı olup, genelde daha geniş, sürekli ve işgücü piyasasına daha fazla katılma imkânlarına ve beklentilerine sahiptirler. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı kadınların iş hacimleri erkeklerin düzeyine yaklaşmaktadır (Hartmann, Heidi ve Tilly, 1986: 61).

Yeni çalışma şartlarının ortaya çıkardığı istihdam biçimleri esnek çalışma yapmak isteyen kadın ve erkek işçilere alternatifler sunarken; iş güvencesi, ücretler ve çalışma şartları açısından işverenin egemenliğine yol açan sonuçlar da doğurmaktadır. Bu gelişmeler iş piyasasında ağırlıklı olarak kadınları ilgilendiren güvencesiz işlerde erkeklerin de çalışmasına yol açmakta ve erkeklerin çalışma şartları da gerilemektedir. Başka bir ifadeyle çalışma şartları kadınlar açısından geçmişle karşılaştırıldığında az da olsa iyileşme eğilimine girmesine karşın, erkeklerin çalışma şartlarında ortaya çıkan gerilemeler nedeniyle kadın ve erkek çalışanlar arasındaki fark azalma eğilimine girmiştir.

Netice itibarıyla kol ve beden gücüne dayalı işler ne kadar azalır ve modern sanayi ne kadar gelişirse çalışma hayatındaki erkek egemenliği o kadar azalacaktır. Yeni üretim tarzları, mikro teknolojik gelişmeler “bu yüzyılda çalışma hayatında kadının adı var” düşüncesini öne çıkarırken, aynı zamanda kadın işgücü temel işgücü olmaya ve çalışma hayatında hem sayı itibarıyla hem de fonksiyonlarıyla etkili olacaktır. Biyo-

teknoloji, nano-teknoloji ve çevre teknolojilerinin gelişmesi ve kadın istihdamının bu alanlara yönelmesi, hizmetler sektörünün öneminin artması kadınların istihdamını olumlu etkilemektedir. Ancak yazılım ve donanım gibi alanlar işçiler için istihdam sağlayan, ileri teknolojik birikimin doğurduğu işlerdir ve yüksek teknolojik birikim gerektiren işlerde kadın istihdamının henüz düşük olması bir handikaptr. Gelecekte istihdamın artacağı bu alanlarda kadınların yer alması önem taşımakta, bu nedenle kadınlar önümüzdeki dönemde en büyük mücadeleyi ileri teknolojik bilgi gerektiren bu işlerde çalışmak için vereceklerdir.

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer aldığını görmek için son istatistikî verilere bakmak yetecektir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde 2007 yılında toplam istihdamın %44,6'sını kadınlar oluşturdu. 2007 yılında AB'ye üye 27 ülkede ortalama kadın istihdam oranı 15-64 yaş grubunda %58 ve 55-64 yaş grubunda %36 oldu. Kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkelerde kadınların oranları; Danimarka'da %73, İsveç'de %71,8, Hollanda'da %69,6'dır. En düşük kadın istihdamına sahip olan İtalya'da bu oran %46,6'dır. (İşveren Dergisi, 2008: 49). Şirketlerin Yönetim Kurulu Üyeleri içinde kadınların oranı İsveç'de %27, Finlandiya'da %20'dir. Şirket Yönetim Kurulu Başkanları içinde kadın oranı Bulgaristan'da %17, Çek Cumhuriyetinde %15, Polonya'da %11'dir (İşveren, 2009: 77). Mevcut oranlardan da anlaşılacağı üzere kadın istihdamı her alanda artmakta, erkek işgücününün iş piyasasındaki üstünlüğü aşağı inmektedir.

1970'lerden bu yana küresel ekonomi, artan bir işgücü piyasası esnekliği ve piyasa düzenlemeleri döneminde ki bu dönem yeni teknolojilerin, yeni işgücü kontrol sistemlerinin gelişmiş biçimlerinin tüm dünyada işgücü katılımını dönüşüme uğrattığı bir dönemdir. Bu süreçte, kadın çalışanlar işlerin birçoğunda erkekler kadar hesaba katılıyor olacaklardır (Standing, 1999: 583).

Sanayileşmekte olan bir toplumda kadının toplumdaki yeri eşitsizlikler ve kadınlar aleyhine olurken, gelişmiş sanayi toplumlarında kadının yeri erkeğin konumuna ya eşit ya da kadının lehine gelişmiştir. 20. Yüzyılda toplumsal yapılar ağırlıklı olarak erkek egemen yapılara sahip olmasına karşılık, yüzyılın sonuna doğru kadınlar özellikle gelişmiş ülkelerdeki çalışma hayatında önemli bir konuma yükselmiş, 21 yüzyılda kadın işgücü oranının geniş iş piyasalarında eşit veya egemen konuma gelmesi yüksek ihtimaldir. Sonuç itibariyle beden gücüne dayalı çalışma hayatından yüksek teknolojinin egemen olacağı çalışma hayatına doğru yol aldıkça kadınların iş piyasasındaki ağırlığı artacaktır.

### 3.2. Sektörel Değişim

Sanayileşmenin gelişmesiyle tarım sektörü küçülürken hizmetler sektörü hızla büyümüş, bu büyüme trendi hizmetler sektörünü sıralamada birinci konuma yükseltirken, kadın işgücünü de olumlu yönde etkileyerek, çalışma hayatında kadınların ağırlıklı bir konuma yükselmelerine yol açmıştır. Kadın işgücününün artışı hizmetler sektöründeki



değişiklikten kaynaklanmaktadır (Hartmann, Heidi ve Tilly, 1986: 6). MacDonald ve Sirianni, yakın temas gerektiren hizmetlerdeki işler için, “duygusal proleter” karakter yapısının belirli mesleklerde şart koşulduğunu ifade ediyor. (Munro, 2009: 51) Bu değişimin de kadınları avantajlı bir konuma getireceği açıktır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi 2007 yılında yapılan sektörel araştırma sonuçlarına göre 27 AB üyesi ülkede tarım kesimindeki istihdam oranı %5,6, sanayi sektöründe 27,7, hizmetler sektöründe 66,7’dir. AB ülkelerindeki istihdamın dağılımını cinsiyet esasında değerlendirdiğimizde erkeklerin sanayi sektöründeki oranı %38,2 iken kadınların oranı %14,6’dır. Erkeklerin hizmetler sektöründeki istihdam oranı %55,5 iken kadınların oranı %80,7’dir. Bu oranlardan da anlaşıldığı gibi hizmetler sektörüne doğru istihdamın yayılması kadın işgücünü olumlu yönde etkilemektedir.

Kadınların işgücündeki yeri sadece sektörel değişimden etkilenmemekte, özellikle enformel sektörde ortaya çıkan büyümenin de kadın istihdamında etkili olduğu bir gerçektir. Geleneksel olarak kadınlarla ilişkilendirilen, güvencesiz, düşük ücretli, düzensiz istihdam türleri, geleneksel olarak erkeklerle ilişkilendirilen düzenli, sabit, manuel ya da vasıf temelli istihdam türlerine oranla yayılmaktadır (Standing, 1999: 599). Hizmetler sektöründe gerçekleşen büyüme, nitelikli kadın işgücü için yeni fırsatlar yaratırken, geniş ve niteliksiz kadın işgücünün istihdamında gözlenen artış gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyük kısmında yaygınlaşan enformel ekonomi, sanayi ve hizmetlerdeki enformel istihdama bağlı olmaktadır (Toksöz, 2008: 7). İşgücü piyasasında ortaya çıkan esnekleşme trendi daha çok kadının iş piyasasına katılmasına neden olduğundan ve kısmen iş piyasası kadınlara yarar sağladığından “kayıt dışılık” küresel işgücü piyasasının “feminizasyonu” olarak tarif edilmektedir. Ancak bu gerçek yoksul ülkeler için geçerli değildir. O ülkelerde sosyal güvenlik nüfusun çok azını kapsamaktadır (Kabeer, 2004: 4).

Kadın işgücünün öncelikle hizmetler sektöründe yönetim kademesine doğru ilerlemesi daha çok kadının hem hizmetler hem de sanayi işletmelerinde yönetici olması kadınlara yönelik ayrımcılığın kaldırılmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Ayrıca kadınlar sadece çalışan veya yönetici olmak konumundan işveren konumuna doğru da yol almakta, bu gelişmeler kadın iş gücünün günümüzde ulaştığı seviyeyi desteklemektedir.

**Tablo: 1**  
**İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2007 (15 + yaş)**

	Toplam			Erkek			Kadın		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
<b>İngiltere</b>	1,4	22,1	76,54	1,9	33,0	65,1	0,8	9,5	89,8
<b>Belçika</b>	1,9	24,4	73,8	2,3	35,0	62,7	1,3	11,0	87,7
<b>Almanya</b>	2,2	29,8	67,9	2,8	41,4	55,8	1,6	16,0	82,4
<b>İsveç</b>	2,3	21,6	76,1	3,4	32,9	63,7	0,9	9,1	89,9
<b>Danimarka</b>	3,0	23,2	73,8	4,2	32,7	63,1	1,5	12,4	86,0
<b>Hollanda</b>	3,1	20,0	76,8	4,1	29,9	66	2,0	8,2	89,9
<b>Fransa</b>	3,4	23,3	73,3	4,6	33,6	61,8	2,1	11,5	86,3
<b>Çek Cum.</b>	3,6	40,2	56,2	4,4	50,3	44,3	2,5	26,8	70,6
<b>İtalya</b>	4,0	30,2	65,8	4,6	39,1	56,3	3,1	16,5	80,5
<b>İspanya</b>	4,5	29,3	66,1	5,6	41,6	52,7	3,0	11,6	85,3
<b>Macaristan</b>	4,6	32,7	62,8	6,5	42,2	51,3	2,3	21,2	76,5
<b>Estonya</b>	4,7	35,2	60,0	6,4	48,2	45,4	3,0	22,0	74,9
<b>AB-27</b>	5,6	27,7	66,7	6,3	38,2	55,5	4,7	14,6	80,7
<b>İrlanda</b>	5,6	27,2	67,2	8,8	39,8	51,5	1,3	10,6	88,1
<b>Avusturya</b>	5,7	27,3	67,0	5,6	39,1	55,3	5,9	12,9	81,1
<b>Bulgaristan</b>	7,5	35,5	57,0	9,2	41,6	49,2	5,7	28,5	65,8
<b>Slovenya</b>	9,9	35,2	54,9	9,6	45,4	45	10,2	23,0	66,8
<b>Yunanistan</b>	11,5	22,5	66,0	11,0	30,5	58,5	12,4	9,9	77,7
<b>Portekiz</b>	11,6	30,5	57,9	11,1	40,9	47,9	12,2	18,3	69,5
<b>Hrvatistan</b>	13,0	30,6	56,4	12,0	40,3	47,7	14,3	18,5	67,3
<b>Polonya</b>	14,7	30,7	54,5	15,2	41,2	43,6	14,2	17,9	67,9
<b>Türkiye</b>	26,4	25,5	48,0	19,1	29,3	51,6	47,4	14,8	37,8
<b>Romanya</b>	29,5	31,4	39,0	28,3	37,0	34,7	31,0	24,7	44,3

*Kaynak: İşveren Dergisi, 2008: 50.*

Geçmişte kadınlar, “kadın işi” olarak tanımlanan sınırlı işlerde çalışma imkânına sahipken, günümüzde kadın ve erkek işi ayrımı azalmakta, erkek işi olarak bilinen işlerin önemli kısmında kadınlar da çalışmaktadır. Kadınların beyaz yakalı işlerde çalışma oranı 1950’de %52,5 iken 1980 yılında %63,5’e yükselmiştir (Hartmann, Heidi ve Tilly, 1986: 18). Bu süreç günümüzde de devam etmekte, AB ülkelerinde kamu görevlileri içinde 1. ve 2. düzeyde yetki sahibi kişilerin (Bakanlık Müsteşarı ve Müsteşar Yardımcıları) yaklaşık üçte biri kadındır (%29 ve %34). Birinci düzey yöneticiler açısından İspanya’da kadınların oranı %63’e çıkmaktadır (İşveren, 2009: 75).

Sektörel değişimin kadın işgücü oranının istidama etkisi yapılan istatistikî çalışmalarda da açıkça görülmektedir. Bu yüzyılda hizmetler sektörünün temel sektör olacağı gerçeğinden hareket edildiğinde kadın işgücüne duyulan ihtiyacın artacağını ve bu sektörde kadınların avantajlı konuma ulaşacakları gelişmelerden anlaşılmaktadır. 2000 ve 2007 yıllarında Avrupa’nın 27 ülkesinde istihdamda 14,6 milyon artış olmuş ve bu işçilerin 9,2 milyonu kadındır. 15–64 yaş arasındaki kadınların oranı 2007 yılında %58,3’e yükselmiş, bu oranın 2010 yılında %60’a yükseleceği beklenmektedir (<http://eur-lex.europa.eu>).

Son yirmi yılın en önemli değişimlerinden önde gelenlerinin arasında işgücü piyasasının feminizasyonu olduğunu iddia etmek hata olmaz (McDowell, 1991: 417) Sonuç itibariyle sanayiye dayalı üretim tarzı hızla yerini hizmetler sektörüne terk ederken, aynı zamanda çalışma hayatında da erkeklerin egemenliğini sarsmaya başladı.

### 3.3. Hukuki Gelişmeler

Kadına yönelik hukuk normlar iki değişik şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu normların bir kısmı kadına karşı yürütülen ayrımcılığı önlemeye veya ortadan kaldırmaya çalışırken, diğer bir kısmı korumaya çalışmaktadır (Ertürk, 2008: 39). Kadın işgücünü korumaya yönelik düzenlemeler genel olarak değerlendirildiğinde kadınların istihdama katılımını desteklemeye ve istihdam edilenlerin korumasına yönelik olmak üzere iki ana eksen üzerinde geliştiği bilinmektedir. Çalışma hayatındaki hukuki düzenlemeler kadınların istihdamının ağırlıklı olarak teşvik edilmesinden, fırsat eşitliğine kadar geniş bir alanı kapsamıştır. Hiç kuşkusuz eşitliği esas alan düzenlemelerin yetersiz olduğu alanlarda pozitif ayrımcılığa yönelik düzenlemeler de esas olmuştur.

Amerika’da 1776 yılında kabul edilen Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransız Devrimiyle temel insan haklarına yönelik düzenlemelerle eşitlik ilkesi kabul edilmiş ve bu belgeler kadın haklarının temelini oluşturmuştur. Feminist hareketin öncülerinden Olympe de Gouges (Marie Aubry) tarafından 1791’de “Kadın Hakları Beyannamesi” yayınlanmış, bu bildirgeyle; “Kadın özgür doğar ve erkeklerle eşit haklara sahip olur. Kanun önünde eşit olan bütün kadın ve erkek vatandaşlar, kabiliyetlerine göre ve faziletleriyle, yeteneklerinden başka hiçbir ayırım yapılmaksızın, yüksek onura, makamlara ve kamu görevlerine eşit olarak kabul edilebilmelidirler” (<http://www.pinn.net>). Bu bildirgeyle fırsat eşitliği istenmiş, her tür ayrımcılık reddedilmiştir.

1848’de Amerika’nın New York Eyaleti’nde Seneca Falls’da 1. Kadın Hakları Konvansiyonu toplanmış ve bu konvansiyona 260 kadın ve 40 erkek katılmıştır. Seneca Falls Bildirgesi, kadınların eşit haklara sahip olmalarını savunuyor ve “erkek, insan soyunu kadının yardımı ve desteği olmadan yönetemeyeceği için” kadınlara da oy hakkı verilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Bensadon, 1994: 42). ABD’de de 1963 yılında “Eşit Ücret Yasası (Equal Pay Act)” kabul edilerek çalışma yaşamında kadınlar ile erkeklerin ücretlendirilmesinde ayrımcılık yapılmaması yasal teminat altına alınmıştır. İngiltere’de 1970 yılında “Eşit Ücret Kanunu”nu, 1975 yılında da “Cinsiyet Ayrımcılığı Kanunu (Sex Discrimination Act)” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun işe alma, iş ilişkisinin sona erdirilmesi ve çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasını yasaklamıştır (Soysal, 2006: 4).

Kadın işgücünü korumaya yönelik düzenlemeler ulusal çapta olduğu gibi uluslararası düzeyde de yapılmış ve ulusal yasaları şekillendirmiştir. 1947 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı içinde Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuş, 1948 tarihli

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde "herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu Bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir." hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23. maddesinde:

1. Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
2. Herkesin, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
3. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Bu hükümleriyle kadın ile erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almaları gerektiğine ilişkin temel kurallar getirilmiştir.

3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren "Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi" kadın işgücünü korumaya yönelik yapılan düzenlemelerin en önemlilerindedir. Çünkü bu sözleşme yaşamın tüm alanlarını kapsayan bütünsel bir yaklaşımla, eşitliğe göndermede bulunarak eşitliği tanımlamıştır (Gülmez, 2009: 85). Kadınlara yönelik eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, eşitliğin sağlanabilmesi için taraf ülkeleri düzenleme yapmaya zorlayan sözleşmenin 11. maddesi kadınların istihdamda karşılaştıkları eşitsizliklerin giderilmesine yönelik düzenlenmiştir. Sözleşmenin bu maddesine göre: İstihdam alanında ayrımcılığı kaldırmak için uygun önlemlerin alınması, özellikle çalışma hakkı, aynı istihdam olanaklarından yararlanma hakkı, meslek ve işini özgürce seçme hakkı, yükselme ve iş güvencesi hakkı, mesleksi eğitim hakkı, eşit ücret hakkı, eşdeğer bir iş için işlem eşitliği hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlığın korunması ve çalışma şartları güvenliği hakkı konularında aynı hakların tanınmasını sağlamak için tüm uygun önlemlerin alınması; evlilik ya da analık nedeniyle ayrımcılığı önlemek ve gerçek çalışma haklarını güvenceye almak için uygun önlemler almayı üstlenmesi, gebelik ya da analık izni nedeniyle işten çıkarmanın yaptırımlara bağlanarak yasaklanması, ücretli analık izni verilmesi, gebe kadınlara özel koruma sağlanması konularında uygun önlemlerin alınması hüküm altına alınmıştır (Gülmez, 2009: 90).

Kadın işçiler sorununa yönelik önemli düzenlemeler ILO tarafından da yapılmış ve ILO'nun temel stratejik hedefleri arasında kadın ve erkeklerin insan onuruna yaraşır iş ve çalışma ortamına sahip olması yer almıştır. ILO'nun bu alanda yaptığı düzenlemelerin başında Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması

Hakkında Sözleşme (45), Eşdeğerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme (100), Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme (111), Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (156), Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin Sözleşme (158), Gece Çalışması Hakkında Sözleşme (171), Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme (175), Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (183)'leri yer almaktadır.

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler ILO sözleşmeleriyle de sınırlı kalmamış, bölgesel bir birlik olan Avrupa Topluluğu'nu kuran Roma anlaşmasında ve AB'nin müktesabatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin hükümler yer almıştır. AB'de fırsat eşitliğinin başlangıç noktası, üye devletlerde kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almaları gerektiğini hatırlatan 1957 Roma Anlaşması olmuştur (<http://www.euractiv.com.tr>). Kadınlara yönelik AB'de yapılan düzenlemelere yönelik 1975 tarihli 75/117 sayılı Kadın ve Erkekler için Ücret Eşitliği Direktifi ile Roma anlaşmasının 119. maddesindeki eksikliği gidermek amaçlanmış, direktifin birinci maddesi ile “eşit işe eşit ücret” kavramına yer verilmiştir. 1976 yılında kabul edilen 76/207 sayılı direktif konuya ilişkin kabul edilmiş ikinci direktiftir. Kadın ve erkek işçilerin işe alınma, mesleki eğitim, mesleki yükselme ve çalışma şartları bakımından eşit davranılması gereği düzenlenmiştir. Direktifin 2/1 maddesinde “cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yaratılmasının eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturacağı” yer almıştır. Yine direktifin 2/3 maddesinde “hamile kadının ve ananın korunmasına ilişkin hükümlerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği ve hatta eşitsizlikleri önleyici hükümler olduğu” belirtilmiştir. 1978 tarihli 79/7 sayılı direktif ile sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Direktifin 4/2 maddesinde “ananın korunması hakkındaki özel düzenlemelerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği” düzenlenmiştir. 1986 tarih ve 86/378 sayılı direktif ile işyerlerindeki sosyal güvenlik sistemlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler kabul edilmiştir. 1992 tarih ve 92/85 sayılı direktif ile “Hamile, Loğusa, Emziren Kadınların İşyerinde İşgüvenliğinin ve Sağlığının Korunması” hedeflenmiştir. Avrupa Birliği kadın-erkek eşitliği konusunda sadece çıkardığı Direktifler ve diğer mevzuat yolu ile değil Çerçeve Programlar yolu ile de düzenlemeler yapmaya çalışmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 2000/78/EC Sayılı İstihdam ve Meslek Hayatında Eşit Muameleye İlişkin Genel Çerçeve Direktifi ile eşit muamele ilkesinden doğrudan veya dolaylı olarak din ve inanç, yaş, sakatlık ve cinsiyet gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmamasının anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. 2001-2005 yılları arasında kapsayan 5. Kadın Erkek Eşitliği Programı'nda kadın istihdamın artırılması, kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin giderilmesi, doğum izni ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesi gibi çalışan kadınlara yönelik hedefler de belirlenmiştir.

Avrupa Komisyonu'nun Avrupa sosyal politikasına ilişkin 1994 tarihli Beyaz Kitap'ta, kadınların aile ve iş yaşamlarını kolaylaştırmayı amaçlayan öneriler sunulmuş, bunlardan biri 1996 yılından itibaren her yıl yayınlanmasına karar verilen Eşitlik

Raporudur. AB Konseyi 1995 yılında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğine yönelik yeni bir program kabul etti. 1996–2000 yılları arasını kapsayan bu program, fırsat eşitliği konusunu hem AB hem de ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde tüm politika ve programlara dâhil etmeyi amaçladı. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek eşitliğini AB'nin temel görevlerinden birisi olarak belirledi. Avrupa Komisyonu'nun 1 Mart 2006'da kabul ettiği ve 2006–2010 dönemini kapsayan Yol Haritası da cinsiyet eşitliğini her alanda sağlamayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, ekonomik ve sosyal hayatta fırsat eşitliğini desteklemek, kadınlar ve erkekler için aile hayatı ve meslek hayatı arasında uzlaştırma sağlamaya yönelik politikaları teşvik etmek, kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine dengeli katılımını teşvik etmek, eşitlik hakkını kullanma şartlarını güçlendirmek amaçlanmaktadır (<http://www.euractiv.com.tr>).

Hukuki alanda kadın erkek eşitliğine yönelik önemli düzenlemelerin AB mevzuatında yapıldığı, kabul edilen düzenlemelerden anlaşılmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta eşit ücret ilkesinden, ayrımcılığı önlemeye, eşit mesleki ilerleme hakkından, kadınların hamileyken korunmasına ve annelik hallerine kadar koruma ağının geniş tutulduğu görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında erkek işgücüsüyle rekabetini olumsuz etkileyen annelik sürecinde erkeklerin de sorumluluk yüklenmesine fırsat verecek hukuki düzenlemelere yönelik gelişmeler yeni sürecin önemli adımlarını teşkil etmektedir. Bu konudaki en temel düzenleme 1996 yılında kabul edilen 96/34/EC sayılı Konsey Direktifi ile 'babalık izni'ne ilişkin olarak yapılmış ve üzerinde durulması gereken ve gelecekteki değişiklikler hakkında bizlere ışık verecek nitelikte önemli bir düzenlemedir. Hukuki açıdan en azından önceki dönemlerle mukayese ettiğimizde daha eşitlikçi bir hukuki zeminin oluşmaya başladığı tespitinde bulunmak mümkündür. Ancak bu düzenlemelerin çalışma hayatında etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının önemli olacağı gerçeğini de göz ardı etmemek gerekiyor.

Gerek ulusal gerekse uluslar üstü düzeyde kadınlara yönelik hukuki düzenlemelerin ön plana çıkmasında 1970'lerde şekillenmeye başlayan kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık kavramının önemli katkıları olmuştur. İstihdam piyasasına katılmayan kadınların, üretim ve tüketim güçlerini piyasaya aktarmayı esas alan bu düşünce zamanla kadınlar aleyhine var olan ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alandaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı da içerecek genişlikte yorumlanmaya başlanmıştır. Pozitif ayrımcılık ilkesinin hayata geçebilmesi için; kızların eğitilmesi, kadınlar lehine yasal düzenlemelerin yapılması, kadınların örgütlenmesi, siyasal alanda kadınlara yönelik kotaların konulması süreci olumlu etkilemiştir.

Yüzyıllardır erkek ve kadın arasında oluşmuş görev dağılımlarının bir anda hukuki düzenlemelerle tamamen ortadan kalkacağını iddia etmek mümkün değildir, ancak bu yönde ortaya çıkan gelişmelerle önemli adımlar atıldığı da bir gerçektir. Bu gerçekler ışığında kadınları çalışma hayatında destekleyen, iş piyasasında kadın olmanın getirdiği olumsuzlukları gidermeye yönelik hukuki düzenlemelerin yayılmaya başladığını görmek mümkün olacaktır ve hatta önümüzdeki yıllarda daha etkin uygulamalara rastlama ihtimali de yüksektir.

Özetle kadın işgücüne duyulan talepteki artış ve kadın işgücünün niteliğinde ortaya çıkan olumlu gelişmeler dikkate alındığında pazarlık güçlerinin artmaya başladığı ve kadın istihdamını sağlamak üzere yasal desteklere ihtiyacın uzun vadede azalacağını, istihdam edilen kadınları korumaya yönelik yasal ve sözleşme hükümlerine olan ihtiyacın devam edeceği tespitinde bulunmak mümkündür.

### 3.4. Sosyo-Kültürel Değişim

Kadın, birbiriyle çatışan iki düşünce akımının kesiştiği noktada duruyor: Bunlar gelenek ve ilerlemedir. Paul Valery “Gelenek ve ilerleme insan soyunun iki büyük düşmanıdır” der. Gelenek, önyargılı düşünceler dizisiyle, eşitsizliği sürdürmek için kadını evde tutmayı, dışına çıkmasını istemediği, sınırları dar bir alanın içine hapsedmeye çalışmakta, ilerleme ise bugünü her zaman düşünsel olan geleceğe yansıtarak, kişinin kökeni ve cinsiyeti ne olursa olsun, mutlak ve kuramsal hak eşitliği hedefine ve hayatta etkin olma araçlarına herkesi ulaştıracağını umduğu önlemleri aldırılmaktadır. Oysa insanın amacına hizmet eden belki de ne gelenek ne de ilerlemedir; amaç yaşamsal ve zorunlu olan adalete erişebilmektir (Bensadon, 1994: 107).

İ.Ö. 5 bin yılında Sümerlerin ülkesi Mezopotamya’da, Babil’de ilk uygarlığı kuran kabileler anaerkildiler, otoriteyi kadınlar kullanırdı. Aile zaman içinde Roma tipi aileye doğru değişim gösterdi. Bu aile tepesinde, gerek ona bağlı olan kadın ve çocuklar, gerekse kendi gibi eşit olan yurttaş erkekler katında en geniş hakları bulunan “baba”nın yer aldığı bir tür piramide benzedi (Bensadon, 1994: 6). Kadının egemenliğiyle başlayan ve erkeğin egemenliğinde kurulan dünyada kadınlar, erkeğin biçtiği rolle hayatın içinde yer almış ve oluşturulan tabular bu süreci desteklemiştir. Sürdürülebilir olmayan bu hayat tarzı büyük bir değişim geçirmekte kadınların özgürleşme yürüyüşü, hayatın her alanında yaşanan değişimle birlikte hız kazanmakta, örf ve adetlerde yaşanan değişim bu süreci daha da hızlandırmıştır.

Kadın işgücünün çalışma hayatındaki rolünü etkileyen önemli gelişmelerden biri sosyo-kültürel alanda yaşanmakta ve bu gelişmeler kadınları hayatın her alanında daha aktif konuma getirmektedir. Ancak bu alanda yaşanan gelişmeler alışkanlıklar, gelenekler, yasaklar nedeniyle daha yavaş ortaya çıkmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımını en çok dinsel ve kültürel normların etkilediğine inanılır. Ancak bulguların da gösterdiği gibi, ekonomik gelişmişlik bir yana, dinsel normlardan çok sosyal normlar kadınların işgücüne katılımındaki davranışları açıklamaktadır. Her ne kadar dinsel normlar sosyal normları da belirliyorsaydı da daha başka ve çok kuvvetli güçlerde belirleyicidir. Mesela sosyalist ülkelerde işgücüne katılım oranı daha yüksektir. Çin’de kadınların işgücüne katılım oranı %66,9, Vietnam’da %72,4’tür (Ggose, Majid ve Ernst, 2010: 16).

Sosyo-kültürel değişimler ülkelerdeki demokratik gelişmelerden eğitim düzeyine, ekonomik gelişmelerden şehirleşmeye kadar her alandan etkilenmektedir. Kadının toplum içindeki statüsünü sorgulayan feminizm hareketinin, sosyo kültürel değişimin kadınlar lehine olmasında önemli payı vardır. Bu tespitten hareketle feminist mücadelenin marjinal bir karşı çıkıştan kadın hareketinin önemli bir parçası olma noktasına gelmesinde kadınların artan gücünün önemli bir payının olduğunu da kabul etmek gerekmektedir. Kadınlar feminizm hareketinden beslenirken, aynı zamanda bu harekete ivme de kazandırmışlardır.

Kadınların siyasi rollerinde ortaya çıkan gelişmeler, seçme ve seçilme haklarını geçmişle mukayese edildiğinde nispeten bağımsız bir şekilde kullanmaları, kadınlara güç katan bir başka gelişmedir. Hiç kuşkusuz kadınların hala siyaseten eşlerine bağımlı olduklarını, seçilme haklarını etkin bir şekilde kullanamadıklarını iddia etmek mümkündür, ancak geçmişe göre önemli bir mesafe alındığı ve trendin siyaseten daha fazla bağımsızlaşma olduğu da bir gerçektir. Mesela Amerika'da 1920 yılında oy hakkını elde eden kadınların 103. Kongrede bir önceki kongre ile karşılaştırıldığında yaklaşık iki katı senatör ve temsilciler meclisi üyesine sahip olduğu görülmektedir. Amerikan kongresinin %10'u kadınlardan oluşmakta, eyaletler düzeyinde daha fazla temsil yetkisine sahip olan kadınlar tüm eyaletlerin yasama organında %20 oranında sandalyeye sahiptir (Jones, 1993: 5). 2009 yılında kadın senatör sayısı 17'ye yükselmiş ve bu artış yükselme trendinin devam ettiğini göstermektedir. Avrupa Komisyonu'nun "Avrupa Siyasetinde Kadınlar: Eylem Zamanı" raporuna göre Avrupa Parlamentosu üyelerinin %31'i kadın, %69'u ise erkeklerden oluşuyor. Avrupa'daki ulusal parlamentolarda, her dört üyeden biri (%24) kadın. İsveç, Hollanda ve Finlandiya parlamentoları %40'ı kadın milletvekillerinde oluşuyor (İşveren, 2009: 75).

Kadının çalışma hayatındaki yeri, kadının o toplum içindeki rolüne göre değişiklik gösterir. Eğitim düzeyi ile istihdama katılma arasında bir ilişkinin bulunduğu ve bu açıdan bakıldığında kadın işgücünün eğitim düzeyinde olumlu gelişmelerin yaşandığı da görülmektedir. Bu değişim hiç kuşkusuz kadınların çalışma hayatındaki yerini de kadınlar lehine değiştirmektedir. Üretim tarzında ortaya çıkan değişim kadının konumunu avantajlı hale getirmektedir. Eğitim ve kariyer alternatifleri 1960'lı yıllardan itibaren kadınların evlilik ve doğumu ertelemelerine yol açtı (Blau, Kahn ve Waldfogel, 2000: 625). Kadınlar geleceklere daha çok yatırım yapmakta ve gelişimlerini garanti altına alacak adımları atmaktadırlar. Daha iyi bir gelecek için evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi hedeflerini daha ileri bir tarihe erteleyebilmekte, elde ettikleri gelirleriyle kendi kendilerine yatırım yapmayı tercih etmektedirler.

Kadınların çalışma hayatında yer bulmaları geçmiş dönemlerle mukayese edildiğinde nispeten daha kolaylaşmıştır. Çünkü geçmişte kadınların iş hayatına atılmalarını engelleyen aile içi ve aile dışı faktörler her gün biraz daha kadınlar lehine değişime uğramakta, hiç kuşkusuz bu tespitin doğruluk derecesi ülkelere ve bölgelere göre değişiklik arz etmektedir. Ancak genel eğilimin olumluya doğru olduğu bir gerçektir.



Eğilimin olumluya doğru olması kadınlara yönelik sömürünün ortadan kalktığı anlamına gelmez ancak değişimin başladığı anlamını çıkarmak mümkündür.

Günümüze kadar kadının çalışma hayatında yer alması kadınların evde çalışmasının alternatifi olmamış, ağırlıklı olarak evde çalışmaya ek olarak yapılmış faaliyetler olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak bu yüzyılda bu yapı değişmekte, çünkü kadınların doğal görevleri olarak görülen ev işleri hızla piyasalaşmaktadır. Bir kısım işler; kreş ve temizlik şirketleri gibi uzman kuruluşlar tarafından karşılanırken, üst düzey işlerde çalışmaya başlayan kadınlar kendi ev işlerini ve çocuk bakımını yürütmesi için eğitimi ve geliri düşük kadınlar istihdam etmeye başladılar. Ayrıca erkeklerin de ev işlerinde rol üstlenmeleri kadınları daha bağımsız kılmaktadır. Ancak kadınların evdeki iş yükleri; kadının anlayışına, ailevi özelliklerine, kültürel, teknolojik ve ekonomik gelişmelere göre değişebilmektedir.

Çalışma hayatında kadınların yer almasını kolaylaştıran ekonomik, teknolojik, yasal gelişmelerin haricinde bu süreci besleyen bazı temel olumlu değişiklikler mevcuttur. Bu gelişmeleri ana başlıklarıyla şöyle sıralamak mümkündür:

1. Kentleşme,
2. Kadınların eğitim düzeyinde ortaya çıkan değişim,
3. Kültürel değişim,
4. Çekirdek aile,
5. Doğum oranlarının düşmesi,
6. Evlenme yaşının yükselmesi,
7. Cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadeleler,
8. Kreş, anaokulu gibi hizmetlerin yaygınlaşması,
9. Aile içi rollerde ortaya çıkan değişim.

Kültürel değişimin yönü değerlendirildiğinde baskın erkek egemen kültürden kadın egemen kültüre doğru bir eğilimin olduğu görülmektedir. Erkek egemen kültür özellikleri, “kendini öne çıkarmak, performans sergilemek, görülebilir bir başarı sağlamak ve para kazanmak” iken kadın egemen kültür özellikleri, “kendini öne çıkarmamak, insan ilişkilerine paradan daha fazla önem vermek, hayat kalitesini arttırıcı faaliyetler yapmak, çevreyi korumak, insanlara yardımcı olmak, güç gösterisinde bulunmamak” vb. özelliklerden oluşmaktadır. (Daniels ve Radebaugh, 1995: 56) Erkek egemen özellikler taşıyan kültürlerde kadınların işgücündeki kalitatif ve kantitatif dağılımında da farklılıklar gözlenmektedir. Kültürel olarak baskın olan erkek egemen yapının hızla önemini yitirmekte olduğu, kadınların daha çok kültürel yapıları etkilediği bir sürece girildiği

yaşanan gelişmelerden anlaşılmaktadır. Ancak çalışma hayatında var olmaya çalışan kadınların erkeksi kültür özelliklerinden etkilendiklerini de göz ardı etmemek gerekiyor.

Kadınların örgütlenme arayışı dikkati çeken önemli bir gelişmedir. Erkekler tarafından kurulan sivil toplum örgütlerinin içinde yer almaya çalışan kadınlar hem bu çabalarını devam ettirirken, diğer yandan da oluşturdukları sivil örgütlenmelerle kadınların ihmal edilen problemlerine ve temsil krizlerine çözüm bulmak için kendi örgütlerini kurma girişimlerini artırmakta ve bu konuda yeni umutlar yeşertmektedirler. Toplum hayatında sosyal girişimci kadınların önemli bir yere sahip olduklarını görmekteyiz. Bu konuyla ilgili olarak toplamda 205 sosyal girişimciden oluşan bir örneklemele çalışan Kümbül-Güler (2008), 126 (%61,5) erkek sosyal girişimciyle kıyaslanıldığında, 79 (%38,5) kadın sosyal girişimcinin kayda değer bir oran olduğunu ve kadınların bu alanda önemli bir yer tuttuğunu ifade etmektedir (Kümbül, 2008: 239).

Başta erkek egemen örgütler olarak doğan sendikalar, uzun yıllar kadın işçiler sorununa özel önem vermediği gibi kadınların sendikal örgütlenmede görev almaları hususunda da tutucu davranmışlardır. İngiltere’de sendikalarda erkek ve kadınların aynı sendikada örgütlenmesine ilişkin yasanın kabulünden önce 1874 yılında “Kadın Sendikaları Birliği” kurulmuştur. Kadın işgücü oranının artması, sendikal örgütlerdeki üye dağılımında ortaya çıkan değişiklikler sendikaları etkiledi, kadınlar sendikal örgütleri kendi lehlerine şekillendirirken, sendikal hareket de kadın işgücünün önünde duran sorunları gündemine alarak, çözüm yolları aradı. Bu eğilim kadın işçilerin çalışma hayatında yaşadığı sorunları giderdiği gibi kadınlar arasında örgütlenme ve mücadele bilincini yükseltti. Japonya ve Güney Kore’de kurulan kadın sendikaları bu konuda önemli birer örnektir. Kadın sendikalarını kuranlara göre erkekler tarafından kurulan sendikalar kadın sorunlarını ihmal ettiler ve ikinci plana ittiler. Bu nedenle Kore ve Japonya’da sendikaların üye sayısı düşerken, kadın sendikalarının oranı artıyor. Kadınların ve tam süreli işçilerin sorunları, asgari ücretin yükseltilmesi gibi geniş çaplı konularda erkek ve kadınların birlikte yer aldıkları sendikalarla işbirliğine giriliyor, kadın sendikaları karışık sendikaları etkileyerek stratejilerini gözden geçirmelerine neden olabiliyorlar ve geniş çaplı işçi hareketine yararlı olacak iletişim ve işbirliği ağını kurabiliyorlar (Kaye, 2007: 249).

Buss, cinsiyet farklılıklarının sanıldığı gibi kontrol edilemez ve değiştirilemez olmadığını iddia etmekte, farklılıkların kaynağı her yönüyle incelenir ve gereken ayarlamalar yapılırsa söz konusu cinsiyet ayrımının yok edilebileceğini vurgulamaktadır (Güldü ve Kart, 2009: 102). Eagly, Wood ve Diekman’a (2000) göre günümüzde düşük doğum oranı, çocukların beslenmesi için emzirmeye daha az önem verilmesi ve çocuğun büyütülmesi işinin sadece kadına ait olmaması gibi nedenlerle kadınlar artık geleneksel işlerden farklı işlere yönelmekte ve erkek egemenliğindeki rollere kolayca uyum sağlamaktadırlar. Diekman, Goodfriend ve Goodwin’e (2004) göre ise kadınlar, mesleklerinde, siyasal ve ekonomik alanlarda güç kazanmaya başlamaktadır. Oysa erkek rollerinde herhangi bir değişim söz konusu değildir; yani erkekler kadınlara göre çok daha durağan bir rol tanımına sahiptirler (Güldü ve Kart, 2009: 103).

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları problemleri dikkate alarak, kadınların homojen bir grup olduklarını varsaymak da mümkün değildir. Çünkü kadınların işçi olmaktan kaynaklanan, ihtiyaçları, çıkarları, sorunları vardır ve bu konular erkek işçilerin çıkarlarıyla örtüşebilir ya da örtüşmez. Kadınlar arasında sınıf, ırk, yaş, etnik köken, medeni hal gibi bir dizi farklılık mevcuttur. Ücretli çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında da farklar vardır. Kadınlar arasında çalışma eksenli farklar toplumsal cinsiyet farkından daha önemli olabilir (Curtin, 2009: 135). Bu farklılıkların kadınların mücadele gücünü etkileyecek bölünmelere yol açma potansiyeli vardır, mücadele zemini kadın sorunlarını kapsayacak genişlikte tutulabilirse güç katabilir.

Eşitlik arayışının adalet duygusundan kopuk olması, yeni bir eşitsizlik ortaya çıkarır ki o yapı da sürdürülebilir olamaz. Bu nedenle eşitsizliği gidermek adına erkeğin yerine kadını koyarsanız eşitsizlik devam eder. Arzu edilen bu olmamalı, amaç başta sosyo-kültürel şartlar olmak üzere erkek kadın arasında adalete ulaşmak olmalıdır. Konjonktürün kadınlardan yana olması bu eşitlik arayışını yeni bir eşitsizliğe dönüştürmemesi esas alınmalıdır. Aksi takdirde tarih tekerrür edecektir.

#### **4. Yirmibirinci Yüzyılda Çalışma Hayatında Kadının Yeri**

Geleceğin önceden tahmin edilemeyeceğine ilişkin düşüncenin egemen olmasından dolayı gelecek bilimine yönelik çalışmalar yeni sayılacak düzeydedir. Ancak bu düşünce bizi geleceğe yönelik çalışmalar yapmaktan alıkoymamalıdır. Çünkü tahminlerin bir kısmı gerçekleşirse de isabetli olanlar geleceğe hazırlıklı olmamıza vesile olur. Hayal edilemeyen hiçbir şeyin gerçekleştirilemeyeceği düşüncesinden hareket ederek, geleceğe ilişkin öngörüler oluşturmak zorundayız. Geleceğin kendiliğinden oluşmadığı ve bizim geleceği hazırladığımızı düşünerek hareket etmeliyiz. Bu nedenle geleceğimizi oluşturan yeni dinamikleri dikkate alarak bu yüzyılda kadının yeni yerini isabetli bir şekilde belirlemeye çalışmalıyız. Bu çalışmaları yaparken de kadının gelecekteki yeri kadar, kadınların geleceğini de belirlemeye çalıştığımız gerçeğini göz ardı etmemeliyiz. Bunu yapmak için geçmiş ve güncel verileri dikkate almak ve bu verileri doğru yorumlayıp geleceğe yönelik projeksiyonlarda bulunmak gerekmektedir. Bu nedenle, bu bölümde öncelikle ilgili verilere yer verilecek ve sonrasında kadınların çalışma hayatındaki geleceği üzerinde durulacaktır.

Yirmi birinci yüzyılda, öncelikle ABD’de ve diğer OECD ülkelerinde kadınlar; vasıfsız, profesyonel ve yönetici gibi geniş iş alanlarında, iş pazarının aktif üyeleri olarak yer alacaklardır. Bir asır önce evinin dışında, ücretli olarak çalışan kadınları hayal etmek zordu. ABD’de 1900 yılında kadınların ancak %20’si ücretli olarak çalışıyordu. 15 yaşını geçmiş evli kadınların ancak %6’si ücretli olarak çalıştırılıyordu. Çalışanların çoğu da işçi ailelerindendi. 20. Yüzyılın sonu itibarıyla, 16 yaşını geçmiş tüm kadınların %60’ı iş pazarına aktif olarak katılırken, 16 yaşını geçmiş evli kadınların katılım oranı %62’ye yükseltmiştir. Yüksek öğrenimli kadınların katılım oranları lise ve altı eğitim düzeyine

göre daha yüksektir (Costa, 2000: 101). 1960 yılında ABD'deki şirketlerde çalışan beyaz yakalı işçilerin ve yöneticilerin neredeyse tümü erkeklerden oluşuyordu. Bugün ise yöneticilerin üçte biri kadındır (Schwartz, 2006: 168).

1970'lerden bu yana küresel ekonomi, artan işgücü piyasası esnekliği ve piyasa düzenlemeleri dönemindeyiz. Bu dönem, yeni teknolojilerin, yeni işgücü yönetim sistemlerinin gelişmiş biçimlerinin tüm dünyada işgücü katılımını dönüşüme uğrattığı bir dönemdir. Bu süreçte, çalışan kadınlar işlerin birçoğunda erkekler kadar dikkate alınacaklardır (Standing, 1999: 583). Son 30 yılda tüm dünyada kadın iş gücünün iş piyasasına katılım eğilimi artış yönünde olmuştur. Erkeklerin katılımı ise düşüş eğilimindedir. Mevcut verilerle gelişmekte olan ülkelerin %51'inde kadın işgücü katılım oranı yükselmiş, erkeklerin katılım oranı ise düşmüştür. Ülkelerin %74'ünden fazlasında kadın işgücü katılım oranı artarken, %66'sında erkek oranı düşmüştür. Ülkeler itibariyle kadın ve erkek işgücü katılım oranları arasındaki fark ciddi biçimde küçülmektedir (Standing, 1999: 588). 2007 itibariyle 15–64 yaş grubu kadınların istihdam oranı İngiltere'de %65,5, İsveç'de %71,8, Danimarka'da %73,2'dir. 27 AB ülkesinin ortalaması ise %58,3'tür (İşveren Dergisi, 2008: 50). 16 yaş ve üstü bayanların sivil işgücüne katılım oranı 1950 yılında %33,9 iken, bu oranın 2015 yılında %61,9, 2025 yılında 58,1 olacağı hesaplanmaktadır (Fullerton, 1999: 4).

İşgücü piyasalarını etkisi altına alan değişikliklerin işgücünün feminizasyonunu da etkilediğini dile getiren ve meydana gelen gelişmeleri genel bir trend olarak gören Standing, bu gelişmeleri şöyle sıralamaktadır: Uluslararası ticaret artmış ve çoğu ülkede toplam yatırım içerisinde çokuluslu ya da yabancı yatırımlar yükselmiştir, ticaret ve yatırım artan biçimde işçi maliyetlerinin nispeten düşük olduğu (ya da nispeten düşük olmasının beklendiği) ekonomilere yönlendirilmektedir ve ücret düzeyleri ile verimlilik üzerinden prim oluşturulmaktadır. 1970'lerden bu yana, gelişmekte olan dünyanın bazı bölümlerinde, kısmen mevcut olan ve yeni başlayan endüstrileşmenin bir sonucu olarak, endüstrileşmiş ülkelerde işçi hakları, “ulusal rekabet edebilirliği” sürdürme ya da artırmada, üretim maliyeti olarak algılanır olmuştur. Son yıllarda, “mikro elektroniğe” dayanan “teknoloji devrimi” gerçekleşmiştir ki bu devrim daha geniş teknolojik-yönetimsel seçeneklerin çalışma düzeninde etken olmasını sağlamış, böylece işgücünün maliyet unsuru çok daha belirleyici konuma gelmiştir. Sosyal korumada artan oranda zayıflama ve sosyal güvende ise bireyselleşme söz konusu olmuştur (Standing, 1999: 583–4). Sosyal ve kültürel realitemizde kadının statüsündeki meydana gelen değişim ile devrimci dönüşüm sürecinde buz dağının sadece görünen yüzü tecrübe edilmektedir. (Jones, 1993: 4). Bu değişikliklerin ucuz ve korumasız işgücü talebini artırdığı, kadın işgücünün bu süreçte aranan işgücü olduğu da göz ardı edilemez bir gerçektir. Ancak kadınların iş piyasasında yer almalarını sadece bu gerekçeye dayandırmak gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır.

Kadınların geleceğine ilişkin çeşitli senaryolar üretmek mümkündür. Çünkü her senaryo kendine uygun ispatlar bulabilecektir. Toplumlar arası farklılaşma kadınlar konu

olduğunda daha da artmaktadır. Ancak 21. yüzyıl kadınların daha parlak bir geleceğe sahip olacakları yüzyıldır. Tüm süreçler, iyileşmeler, göstergeler buna işaret etmektedir.

## 5. Sonuç

Sanayi toplum düzeninde kadın işgücüne yönelik sömürü alanlarına baktığımızda; düşük ücret, uzun çalışma süreleri, fırsat eşitsizliği, işte ayrımcılık vb. sorun alanlarını görmekteyiz. Bu sonuçları değerlendirdiğimizde kadınların neden erkelerden daha fazla sömürüyle karşı karşıya kaldıkları sorusu öne çıkmaktadır. Bu sorunun temelinde insanoğlunun var olduğundan bugüne fiziki güce dayalı üstünlüğünün çalışma hayatında önemli derecede belirleyici olduğunu görmekteyiz. Tarihsel olarak gerek insanlar arası gerekse milletler arası mücadelelerin fiziki güce dayalı yapıldığını görmekteyiz. Yaradılış itibariyle erkeklerden daha narin yaratılan kadınlar bu yüzyıla kadar yaradılışlarının gereği olarak iş piyasasında erkeklerin gölgesinde kaldılar. Egemen üretim tarzı fiziki güce dayalıydı ve erkekler yüzyıllardır bu avantajı kullandılar. Kadın ile erkeklerin gelirleri arasındaki asıl fark erkeklerin daha çok gelir getiren işlerde çalışma imkânlarına sahip olmalarından kaynaklanmış, cinsiyet ayırımı da bu süreci beslemiştir.

Kadınların yedek işgücü olarak görüldüğü ve erkeklerin egemen olduğu iş piyasasından, kadınların temel işgücü olduğu, yönetici ve yatırımcı kadın oranında artışın yaşandığı iş piyasasına doğru güçlü bir eğilim yaşanmaktadır. Teknolojik ilerlemeler, sektörel değişim, hukuki gelişmeler ve sosyo-kültürel değişim bu süreci besleyecek şekilde ilerlemektedir. Başta gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan bu değişimi görmeden, ortaya çıkan yeni tabloyu iyi incelemeyen kadın sorunlarını ele almak bazı gerçekleri görmemizi engeller. Bu nedenlerden dolayı kadın işgücüne ve onun sorunlarına yönelik bakış açısını değiştirmek gerekiyor. Çalışma hayatında kadının yeri ne 19. yüzyıldakine benzeyecek ne de 20. yüzyılda olduğu gibi kalacak. Artık kadınlar çalışma hayatının yedek işgücü olmaktan çıkıyor, eğitim ve sosyal hayattaki konumu değişiyor, tercih edilen ve pazarlık gücü geçmiş ile mukayese edildiğinde artan bir konuma yükseliyor.

Kadınların ucuz ve uysal işçi olarak tercih edildikleri yıllar, 21. Yüzyıla birlikte tarihteki yerini alacak gibi görünüyor. Çünkü erkeğin fiziki gücüne dayalı çalışma hayatındaki avantajı bu yüzyılda hızla ortadan kalkıyor. Fiziki gücün önemini yitirdiği, estetiğin ve duygusal zekânın önemli hale geldiği yeni üretim tarzı, kadınları dezavantajlı konumdan avantajlı konuma getirmektedir. Bu gelişmeler nedeniyle bu yüzyıla kadar var olan kadını korumaya dayalı anlayışların uzun dönemde önemini yitireceğini, üstelik pozitif ayrımcılık gibi düzenlemelere ülkesel ve sektörel şartlara bağlı olarak ihtiyacın azalmaya başlayacağını şimdiden söylemek mümkündür. Bu yüzyılın sonuna doğru kadına karşı pozitif ayrımcılık yerine erkeklere yönelik pozitif ayrımcılık ihtiyacının gündeme geleceğine ilişkin tahminde bulunmak çok da yanıltıcı olmayacaktır.

## Kaynakça

- Bensadon, N. (1994), *Başlangıçtan Günümüze Kadın Hakları*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Blau Francine D., M. Kahn Lawrence ve W. Jane (2000), “Understanding Young Women's Marriage Decisions: The Role of Labor and Marriage Market Conditions”, *Industrial and Labor Relations Review*, 53(4), 624–647.
- Commission of The European Communities, Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee and The Committee Of The Regions, <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,en&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=482152:cs&page=>>>, 14.12.2009.
- Costa, Dora L. (2000), “From Mill Town to Board Room: The Rise of Women’s Paid Labor”, *Journal of Economic Perspective*, 14(4),101–122.
- Curtin, J. (2009), *Kadınları İçeren Stratejilerin Tanımlanması, Kadınlar ve Sendikalar*, Hava-İş Kadınlar Kitaplığı, İstanbul, 117–136.
- Daniels J.D. ve L.H. Radebaugh (1995), *International Business Environments and Operations*, Addison –Wesley Publishing Company Inc., USA.
- Ertürk, Ş. (2008), *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, Belediye – İş sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.
- Fullerton, H.N. (1999), “Labor Force Participation: 75 Years of Change, 1950–98 and 1998–2025”, *Monthly Labor Review*, 122(12), December, 3–12.
- Ghose, A.K., M. Nomaan ve E. Christoph (2010), *Küresel İstihdam Sorunu*, ILO, Elif Yayınevi, Mart, Ankara (Çeviri-Ed. Ömer Faruk Çelik).
- Güldü, Ö. ve E.K. Müge (2009), “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, A.Ü., *SBF Dergisi*, 64(3), 97–116.
- Gülmez, M. (2009), *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Belediye-İş Sendikası AB’ye Uyum Dizisi, Ankara.
- Hartmann, H.I., K.E. Robert, ve T. Louise (1986), *Technology and Women's Employment*, Computer Chips and Paper Clips., Vol. 1, National Academies Pres.
- İşveren Dergisi (2008), “Eurostat’ın İşgücü Raporu’nda Kadın ve Genç İstihdamı”, 46 (12), Eylül.
- İşveren Dergisi (2009), “Türkiye’de Kamu Üst Düzey Bürokrasinde Kadın Yok”, 47(6), Mart.
- Jones, Christopher B. (1993), *Future of women, women of the future*, <<http://www.futures.hawaii.edu/j2/jones.html>>, 30.04.2009.

- Kabeer, N. (2004), “Globalisation, labour standards and women’s rights: dilemmas of collective action in an interdependent world”, *Feminist Economics*, 1466–4372, 10 (1), 3–35.
- “Kadın İstihdam Sorunu Sadece Türkiye’nin Değil AB’nin de Sorunu”, <<http://www.euractiv.com.tr/yazici-sayfAvupaasi/analyze/>>, 16.04.2009.
- Kaye B. (2007), “Sisters Organising in Japan and Korea: The Development of Women-Only Unions”, *Industrial Relations Journal*, 38(3), 229–251.
- Kümbül, G.B. (2008), *Sosyal Girişimciliği Etkileyen Faktörlerin Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi.
- Lloyd, C.B. (1975), “The division of labor between the sexes: A review”, in C.B. Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, New York: Columbia University Press, 1–24.
- McDowell, L. (1991), “Life without Father and Ford: The New Gender Order of Post-Fordism”, *Transactions of the Institute of British Geographers*, New Series, 16(4), 400–419.
- Munro, A. (2009), *Kadınlar, İş ve Sendikalar, Kadınlar ve Sendikalar*, Hava-İş Kadınlar Kitaplığı, İstanbul, 11–58.
- Parlak, Z. (2004), “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2,95–125.
- Schwartz, Felice N. (2006), “Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, İş Yaşamında Kadınlar”, *Harvard Business Review*, MESS, İstanbul.
- Soysal, T. (2006), *Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler*, Kamu-İş; 8, Ankara.
- Standing, G. (1999), *Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited*, *World Development*, 27 (3), 583–602.
- Şenel, A. (1985), *İlkel Topluluktan Uygur Topluma*, 2. Basım, Birey ve Toplum Yayınları, Ankara.
- The Rights of Women*, <<http://www.pinn.net/~sunshine/book-sum/gouges.html>>, 15.04.2005.
- Toksöz, G. (2008), *Türkiye’de Kadın İstihdamı Durum Raporu*, ILO.
- Uzunçarşılı, Ü. ve U.S. Aydan (2007), *Farklılıkların Yönetimi ve Ayrımcılığı: İş Dünyasında Kadın Olmak, İşgücündeki Farklılıkların Yönetimi*, Beta Yayınları, 1874, İstanbul.

