

TÜRKİYE'DE KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAN DIŞLANMASI

Özlem ÇAKIR*

ÖZ

Kadınlar çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyaset ve sivil toplum örgütleri gibi genel olarak toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda toplumsal cinsiyet veya ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmenin temel koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ülkemizde kadınların belirtilen alanlardaki mevcut durumu çalışma yaşamından dışlanma olgusu ekseninde, dünyadaki ve ülkemizdeki veriler ışığında incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı, Dışlanma, Kadınlar

EXCLUSION OF WOMEN FROM WORKING LIFE IN TURKEY

ABSTRACT

Women confront with many barriers and difficulties, which are originated from social perceptions of sexuality or differentiation, in their working life, education, health, social security, policy and civilian organization. It is thought that participation in working life is one of the main conditions for activity in social life. In this paper, women's current situation in Turkey will be examined in terms of exclusion form working life.

Key Words: Working Life, ,Exclusion, Women

GİRİŞ

Sosyal dışlanma toplumda bireyin sosyal entegrasyonunu sağlayan sosyal, ekonomik, politik ve kültürel sistemlerin tümünden, kısmen veya tamamen mahrum olma dinamik sürecini ifade etmektedir (Walker ve Walker, 1997: 8). İlk olarak 1960'lı yıllarda Fransa'da dile getirilmeye başlanan ve toplumda dezavantajlı kesimleri ifade etmek için kullanılan bir kavram olan sosyal dışlanma, 1980'li yıllarda esasen eşitsizlik, yoksulluk ve işsizlik olgularıyla açıklanmaya başlanmıştır (Yepez Del Castillo, 1994: 164). Toplumda bazı kesimler, istihdam olanakları, sağlık ve eğitim hizmetleri, kültürel faaliyetler, toplumsal-kurumsal karar alma süreçlerine katılma gibi insanı yaşadığı topluma ve dünyaya bağlayan temel süreçlerden yoksun kalarak sosyal dışlanma olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Sosyal dışlanmaya ve sosyal dışlanma riskine en çok maruz kalan kesimlerin başında işgücü piyasasında olmakla beraber kayıt dışı sektörlerde, güvencesiz işlerde çalışanlar, yoksulluk ve işsizlik riski altındaki kadınlar, gençler, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gelmektedir.

Sosyal dışlanma olgusu kadın açısından ele alındığında, kadının toplumsal yaşamdaki varlığını ihmal etmeye neden olan ve onun toplumla bütünleşmesini önleyen, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel kurum ve sistemlerin dışında kalması/tutulması süreci biçiminde ifade edilebilir. Kadınlar çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyaset ve sivil toplum örgütleri gibi genel olarak toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda toplumsal cinsiyet veya ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum bu kesimin bir yandan işgücü piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim imkânlarına ulaşımında zorluklar yaşamasını getirirken, diğer yandan da toplumsal ve çevresel ağlar ve etkinlikler kurmasında engeller oluşturmaktadır. Özellikle gecekondü bölgelerinde kadınların bazı mekanlara ulaşımında ve bağımsızlıklarını kazanmada sorunlar yaşaması ve kendilerini geliştirip toplumsal süreçlere dâhil olmasında engellerle karşılaşması bu kesime özgü dışlanma sorununun temelini teşkil etmektedir (Adaman ve Keyder, 2006:6)

Çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmenin temel koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir. Nitekim çalışma yaşamı, sağladığı statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma gibi olanaklar ile bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçleri de belirli ölçülerde sunmaktadır. Çalışma yaşamının dışında olmanın gelir, statü ve sosyal ilişkilerde yarattığı dezavantajın kadınlar için sosyal dışlanma riski doğurması bakımından ayrıca incelenmesi gereken bir konu olduğu düşünülmektedir.

Geleneksel anlayışa göre kadının temel ve birincil görevi annelik ve çocuk bakımındır. Gelecek nesilleri yetiştirme görev ve sorumluluğunu yüklenen kadından, bu görevi ev içinde, komşuluk ve akrabalık ilişkileri çerçevesinde titizlikle

* Yrd. Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkileri Bölümü
Makalenin geliş tarihi: Haziran 2008, kabul tarihi: Kasım 2008

yerine getirmesi beklenmektedir. Ancak çalışma yaşamından uzak kalan kadın aynı zamanda toplumsal yaşamın diğer alanlarından da uzak ve kopuk yaşamaktadır. Dolayısıyla kadınların karar alma süreçlerine katılımı sınırlı gerçekleşmekte, bu nedenle kendini güçsüz ve günlük yaşamını etkileyecek kararların alınmasında etkisiz ve aciz hissedebilmektedir (Adaman ve Keyder, 2006:6).

Bu çalışmada kadının toplumda niceliği ile olduğu kadar, niteliği ve üretkenliği ile de alması gereken yer, çalışma yaşamından dışlanma olgusu bağlamında, konuya ilişkin araştırma sonuçları ve istatistikî veriler ile incelenecektir. Çalışma yaşamından dışlanmanın çeşitli boyutları ve biçimleri, temel olarak kadınların maruz kaldığı fırsat eşitsizliği ve işlem eşitsizliği başlıkları altında ele alındıktan sonra, bu olgunun uzantıları olarak kurumsal dışlanma, sivil toplum ve siyasetten dışlanma olguları kadın açısından değerlendirilecektir. Kurumsal dışlanma, kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenceden yoksunluk olgularıyla incelenecektir. Kadınların söz konusu alanda varlık göstermelerinin, çalışma yaşamından dışlanmanın sebep ve sonuçlarıyla yakından ilgili olması nedeniyle, sivil toplum ve siyasette kadının yeri bu çalışma kapsamında ele alınan bir diğer konudur.

I. ÇALIŞMA YAŞAMINDAN DIŞLANMA

Kadının çalışma yaşamında dışlanması, *işgücüne katılmama* veya *işgücü piyasasını terk etme*, *işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalma* biçimlerinde kendini göstermektedir. Geleneksel değerlerin ve ataerkil aile yapısının kadını çalışmaktan alıkoyduğu, ya da çalışmamanın kadınların kendi tercihleri olduğu yönündeki açıklamalar, çalışma yaşamından dışlanmayı analiz etmede önemli olmakla birlikte yetersiz kalmaktadır (Ecevit, 1995: 120). Özellikle küresel düzeydeki gelişmeler ve kadınlar açısından yarattığı olumsuz sonuçlar bu açıklamaların yetersiz kaldığı noktaları ortaya koymaktadır.

Dünyada kadınlar arasındaki işsizlik oranı erkeklerle kıyasla giderek yükselmektedir. Kadın işsizlerin sayısı dünya genelinde 2007 yılında 70.2 milyondan, 81.6 milyona yükselmiştir. Kadınlarda işsizlik oranı %6,4 iken erkeklerde %5,7’dir. İş bulamadıkları için kadınlar çoğunlukla düşük verimliliğe sahip sektörlerde, ekonomik riskler taşıyan ve sosyal korumadan yoksun işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda bu tür işlerde çalışan kadınlar erkeklerden daha az ücret almaktadırlar (ILO, 2008:1)

Küresel düzeyde önemli göstergeler aşağıdaki özetlenmiştir.(ILO, 2008: 2-4)

- Çalışma çağındaki nüfus (tüm ülkeler açısından 15 yaş ve üstü nüfus) içinde istihdam edilen kadın oranı 2007 yılında %49.1, istihdam edilen erkek oranı %74.3’dir. Her iki oranda da son on yılda düşüş gerçekleşmiştir.

- Gelişmiş ülkelerdeki eksik istihdam oranı, mal varlığı veya mali gücü nedeniyle işgücüne katılmayıp evde oturmayı tercih eden kadınlara bağlanabilir. Buna karşılık, daha az gelişmiş ekonomilerde kadının işgücü piyasası dışında kalması bir tercih değil yeterli istihdam olanağı bulunamayışından kaynaklanan bir zorunluluktur. Kadınlar sosyal kabul görme/bütünleşme açısından çalışmaya karar vermektedirler.
- Daha fazla kadını işgücü piyasası içine çekmenin ilk adımı eğitimde fırsat eşitliği ve işgücü içinde rekabet edebilecekleri niteliğe kavuşturulmalarıdır. Ayrıca, yeni ve genişleyen endüstri ve mesleklerde kadın istihdamının artırılması, işgücü piyasasındaki olanakların kadınlar açısından genişlemesi anlamına gelecektir.
- İş arayan genç nüfus (15-24 yaş arası) içerisinde kadın ve erkek arasında önemli bir fark yoktur. Genç işsizliği oranı kadınlarda %12.5, erkeklerde %12.2’dir. Bir gencin işsiz kalma süresi bir yetişkinden üç kat daha uzundur.
- On yıl önce kadınlar için en çok istihdam olanağı yaratan tarım sektörü iken, günümüzde hizmetler sektörü kadınlara en fazla iş sağlayan sektördür. 2007’de kadınlarda tarımda istihdam oranı %36.1, hizmetler sektöründe %46.3’tür. Aynı oranlar erkeklerde sırasıyla % 34 ve %40’tır.
- Az gelişmiş bölgelerde kadının, ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışanlar içindeki payı daha yüksektir. Özellikle ücretsiz ile işçiliğinde kadının ekonomik özgürlüğünden söz etmek mümkün değildir. Bu tür istihdamdan ücretli istihdama geçiş kadının ekonomik özgürlüğü ve özgür karar verebilmesini sağlayacak ön koşullardan biridir. Ücretli çalışanlar içinde kadınların oranı 1997’de % 41.8 iken, 2007’de %46.4’e yükselmiştir. 2007 yılında eğreti istihdam ise %56.2’den %51.7’ye düşmüştür.
- Dünya genelinde kadının statüsü yükselmekle birlikte, kazançlarındaki artış daha yavaş olmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı çok düşük olup, AB ülkelerinde kadınların istihdam içindeki payı 2006 yılı verilerine AB15’te %58,6, AB25’te %57,4’tür. İşgücüne katılma oranları hem genel olarak hem de erkek ve kadınlar arasında 2007 yılı sonuçlarına göre düşmüştür. 2007 yılı hane halkı işgücü araştırması yıllık sonuçlarına göre işgücüne katılma oranı % 47.8 olarak tespit edilmiş iken, 2008 yılı Ocak döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı % 45.7 olarak gerçekleşmiştir. 2007 yılı sonuçlarına göre erkeklerde işgücüne katılma oranı %71,3 iken, 2008 Ocak dönemi sonuçlarında % 69.6 olarak belirlenmiştir. Kadınlarda ise sırasıyla aynı oranlar %24,8 ve % 22.3

olarak gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı % 44,4, kırsal yerlerde ise % 48'dir. (TÜİK, 2008).

2006 verilerine göre; kentsel alanda kadının işgücüne katılımı % 19,9; kırsal alanda % 33'tür. Kırsal alanda kadının istihdamının daha yüksek olması kadının statüsü bakımından değerlendirildiğinde olumsuz bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Çünkü kırsal alandaki kadınların %83'ü tarım sektöründe ve %81,9 oranında da herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi konumunda kadınların aile geliri, harcama ve diğer karar mekanizmalarında etkinlikleri kısıtlı kalmaktadır. Bu da onların gelir yaratmadaki katkılarına karşılık aile içi kararlara ve toplumsal yaşama yeterince katılamamaları sonucunu doğurmaktadır.

Sektörel dağılım açısından ülkemizde istihdama katılan kadınların %48,5'i tarım sektöründe, %14,4'ü sanayi sektöründe, %37,1'i ise hizmetler sektöründe yer almaktadır. İşteki durumları açısından ise istihdamdaki kadınların %14'ü kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmakta, %47'si herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve %39'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır.

Türkiye'de her yıl ortalama 500 bin kişi işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmektedir. Bu tercihi yapan nüfusun cinsiyet dağılımına bakıldığında ortalama %73'ünün kadın, % 27'sinin erkek olduğu görülmektedir. İstihdama dâhil olmayanların yarısından fazlasının ev kadını olması da bu oranı açıklamaktadır. Krizi takip eden yıllarda kadının daha fazla işgücüne dâhil olduğu, genel olarak kadınların ve özel de ev kadınlarının işgücüne dâhil olmayanlar içinde ağırlığının azaldığı göze çarpmaktadır (Türkan, 2005: 30-31). Kırsal alanda tarım sektöründe istihdam içinde yer alan kadın, eğitim seviyesinin ve dolayısıyla niteliğinin düşüklüğü nedeniyle genellikle katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Bu koşullarda kadınların çoğunluğu çalışmak yerine ev kadını olarak yaşamını sürdürmekte, çalışma yaşamından uzak kalmaktadırlar. Ayrıca kentsel alanda yarı zamanlı işlerin çoğunlukla kadınlar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Kadınların bu tür işleri tercih etmeleri, asıl işleri olarak değerlendirdikleri ev işleri ve çocuk bakımıyla birlikte yürütebilmelerine olanak sağlamasından kaynaklanmaktadır (Lordoğlu, 2006: 49).

İşgücüne dâhil olmayan nüfustaki yüksek düzeyin nedenleri, kadınların bu yaşam alanından dışlanması konusundaki temelleri de ortaya koymaktadır. Bunlar (Türkan, 2005: 10):

- İş bulma ümidini kaybeden bireylerin, iş aramadan vazgeçmesi,
- Ücretlerdeki düşüklük nedeniyle işgücü piyasası dışında kalmayı, ev işleri ve çocuk bakımını tercih edilmesi,
- Kayıt dışı istihdamın yaygın olması nedeniyle, sigortasız çalışmanın yarattığı isteksizlik,

- Köyden kente göçlerin kadınları işgücünden uzaklaştırması,
- İşgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü.

Kadınları işgücü piyasasından ve onları toplumsal yaşamla bütünleştiren en önemli yaşam alanı olan çalışma yaşamından dışlayan temel olgulardan biri olan ayrımcılık, fırsat eşitsizliği ve işlem eşitsizliği biçiminde ele alınmaktadır (Erdut, 2006: 3-4).

A. FIRSAT EŞİTSİZLİĞİ

Kadının sosyal dışlanmasını yaratan koşullar içerisinde, eğitimde ve meslek edinmede karşılaştığı zorluklar ile gelir dağılımı ve yoksulluk nedeniyle yaşadığı sorunlar, fırsat eşitsizliğinin temelini oluşturmaktadır.

1. Eğitim ve Meslek Edinmede Fırsat Eşitsizliği

Eğitim, bireylerin sosyalleşme sürecinin çok önemli bir aşamasını içermektedir. Ailede başlayan sosyalleşme süreci, okul öncesi dönem ve okul çağı ile birlikte devam etmekte, dolayısıyla sosyalleşmenin bu aşamasında aile dışındaki kurumların etkisi daha çok göze çarpmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliğini önleyen etkenler, coğrafi etkenler (köy, kent ayrımı, bölgesel ayrım), sosyal etkenler (etnik gruplar, din ve dil ayrımı, nüfus, ataeril aile yapısı), ekonomik etkenler (ailenin ekonomik düzeyi, devlet kaynaklarının sınırlılığı) şeklinde sayılmıştır (Doğan, 2000: 250-252). Bu etkenlerle eğitim hakkını kullanamayan insanların toplumsal yaşama tam olarak katılmalarının önünde önemli bir engel oluşmaktadır.

2000 Yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre, altı ve daha yukarı yaşta kadın nüfusunun % 19,4'ü okuma yazma bilmemektedir. Bu durum kadınların toplumsal yaşamdan dışlanmalarının en önemli nedenlerinden birisidir. Ayrıca 25 yaş ve üzeri kadın nüfusunun % 7,5'i okur-yazar olup bir okul mezunu değilken; % 45,3'ü ilkökul, % 9,1'i lise ve lise dengi meslek okulları ve % 5,4'ü ise üniversite mezunudur. (DPT, Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele ÖİK Raporu, 2007: 43) Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe İKO'nun arttığı gözlenmektedir. Kentlerde 2005'te İKO lise altı eğitimlilerde %21, 8, lise ve dengi eğitimlilerde %30,9 ve yüksek eğitimlilerde %70'tir (TÜİK, 2006). En fazla ilköğretim eğitime sahip olan çalışanların kayıt dışı istihdam içindeki payı %90 civarındadır. Buna karşılık, üniversite mezunlarının kayıt dışı istihdamdaki payı %1,3 düzeyindedir (Türkan, 2005: 32). 2008 yılında lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 44,2 iken yükseköğretim mezunlarında bu oran % 78,3'tür. Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 69 iken, kadınlarda % 18,6'dır. Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 71,1 iken, kadınlarda % 30,8'dir. Yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 83,5 iken, kadınlarda % 70,5'tir. (TÜİK, 2008).

Ülkemizde istihdam edilebilirlik fırsatı, eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Bu nedenle işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir. Yapılan araştırmalar kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılım arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim seviyesinin yüksekliği kadınların istihdamında daha fazla önem kazanırken erkeklerde daha az önemli olmaktadır (Kaya, 2006: 3). Kırsal alanda öğrenim düzeyinin işgücüne katılım oranı üzerinde etkisi (üniversite düzeyi dışta tutulursa), kadınların çoğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle daha az iken, kentli kadınlarda katılım oranı öğrenim düzeylerine karşı duyarlıdır. (Tansel, 2002: 6). Kadınlar açısından kırsal ve kentsel kesim arasındaki işgücüne katılım arasındaki farklılığın, kırsal kesimde tarıma dayalı ekonominin daha az insan sermayesi gerektirmesinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997: 332). Kiren de (2007), çalışmasında kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en önemli etmenlerden birisini eğitim olduğunu, eğitim düzeyi arttıkça kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer aldıklarını, fakat evli olmak ve 0-6 yaş arası çocuğa sahip olmanın kadınların işgücüne katılımlarını azalttığını tespit etmiştir.

Kadın girişimciler üzerine yapılan bir araştırmada eğitim düzeyi yüksek olan kadınların çalışma yaşamında girişimci olarak yer alma konusunda daha istekli oldukları saptanmıştır. Buna göre kadını girişimciliğe çeken etmenler, daha belirgin olarak üniversite mezunu kadınlar için geçerli olmaktadır (Yetim, 2002: 86). Kadınların eğitim gereksinimleri ile ilgili olarak yapılan bir başka araştırmada, herhangi bir işte çalışmayan yetişkinlerin çalışmama nedenlerine ilişkin görüşleri sorulmuş, 216 kişiden %14.3’ü (31 kişi) herhangi bir becerisinin olmaması (vasıfsız) nedeniyle iş bulamadığını, %28.5’i (60 kişi) iş olanaklarının olmamasını neden göstermiş, “İş (istihdam) garantisi olan gelir getirici bir kurs açılrsa katılır mısınız?” sorusuna katılımcıların %71.5’i katılmak istediklerini belirtmişlerdir (Bilir, 2004: 108). Bu araştırma sonuçları kadının eğitim düzeyi ve niteliği ile istihdam edilebilirliği konusundaki ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır.

2. Gelir Dağılımı Adaletsizliği ve Yoksulluğun Yarattığı Fırsat Eşitsizliği

Mutlak yoksulluk, hane halkının temel ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan gelirin altındaki gelir seviyesi ve yaşam standartlarını ifade etmektedir (Bryne, 1999: 74). Asgari ihtiyaçlarını karşılamayanlar mutlak yoksul kabul edilmektedir. Göreli yoksulluk, toplumun ortalama refah düzeyinin belli bir oranın altında olma durumunu ifade ederken, öznel yoksulluk, bireylerin yoksul olmamak, iyi bir gelire sahip olmak gibi bazı özel hedeflere ulaşabilmek için yeterli olduğunu düşündükleri gelir miktarı ile belirlenir (Gürsel v.d., 2000: 97-98). Sosyal dışlanma riski bakımından önemli olan bir birey veya ailenin yok-

sulluk sınırının mutlak, göreli ya da öznel karşılaştırmalarla belirlenmesi değil, yaşadığı toplumda asgari temel ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamaymasıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine neden olan ve kadınları kronik yoksulluğa karşı korumasız bırakarak, yoksulluk riskini kadınlar açısından artıran etkenler çoğunlukla ekonomik kaynakların kullanımı ve ücret farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Ecevit bu etkenleri şöyle sıralamaktadır (Ecevit, 2003: 85):

- Hane gelirlerinin ve değerlerinin dağılımında ve kontrolünde;
- Kredi gibi üretken değerlere erişimde;
- Kaynakları kullanmada;
- Mülkiyet üzerinde söz hakkına sahip olmada zayıflıkları; ve eşitsiz muamele görmeleri;
- İşgücü piyasasındaki ayrımcılık;
- Ev içinde yeniden üretim ile ilgili sorumlulukları nedeniyle ücretli ekonomik faaliyetlerinin sınırlandırılması;
- Ekonomik ve politik kurumlarda yaşadıkları sosyal dışlanma, kadınların kronik yoksulluğa karşı korumasız olmalarının nedenleridir.

Çalışan kadınların ücrette cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak ortaya çıkan adaletsizlikle birlikte yoksulluk ile de karşı karşıya kalmaları sadece ülkemizde değil tüm dünyada yaşanan bir gerçektir. Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve kadının yoksulluğuna ilişkin olarak şu veriler sosyal dışlanma riskini kadınlar aleyhine artıran niteliktedir (Ecevit, 2003: 85):

- Dünyadaki toplam işgücünün 2/3 ü kadınlara aitken; kadınların günlük çalışma süreleri saat olarak erkeklerinkinden % 25 daha uzunken ve bütün dünyada toplam gıdanın %50’sini kadınlar üretmekteyken, kadınların geliri dünya gelirinin yalnızca %10’u kadardır.
- Dünyanın tüm varlığının ancak %1’i kadınlara aittir.
- Dünyadaki tüm yoksulların % 70’ini kadınlar oluşturmaktadır. Yoksul hanelerin toplamı içinde kadın reisli haneler çoğunluktadır.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları nedeniyle ücret, sunulan fırsatlar bakımından hemen hemen bütün ülkelerde erkeklerin gerisinde olması, daha yüksek bir yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu risk özellikle aile reisinin kadın olduğu hane halkları arasında yoksulluğun yaygınlaşmasına neden olabilmektedir (Erdut, 2006: 9).

B. İŞLEM EŞİTSİZLİĞİ

1. İşe Alınma/ İşten Ayrılma/ Çıkarılmada Ayrımcı Uygulamalar

Türk işgücü piyasasında, işverenler genel kabul görmüş inanç ve önyargılarla hareket ederler ve kadınların çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı, çünkü kadınların evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edeceği veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi inançları vardır. (Palaz, 2003 :94). Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamında ilk karşılaştıkları ayrımcılık konusu işe alınma ile ilgilidir.

Evllenme kadınların yaşamında bir statü ve rol değişimi getirmektedir. Kadının evi ve eşyle ilgilenmesi kültürel bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve evlenme çalışmaya ara verme kararında önemli bir etken olmaktadır (Eyüboğlu v.d., 1998: 213). Yapılan araştırmalar, kadınların çalıştıkları işyerlerinden ayrılma nedenleri arasında başta evlenme ve nişanlanma gelmektedir. Hane halkı İşgücü Araştırması 2008 Şubat Dönemi Sonuçları'na göre daha önce bir iş sahibi olup, söz konusu dönemde evlilik nedeniyle işgücü dışında olanların oranı %9,2'dir. Emeklilik (%29,2) ve sağlık nedeniyle (%15,8) işten ayrılma oranlarından sonra evliliğin üçüncü sırada gelmesi dikkat çekici bir sonuçtur.

Yine kadınların çalışma yaşamını terk etme kararında çocuk sayısından çok çocuğun varlığı önem taşımaktadır. Kreş ve yuvaların yetersizliği, yüksek ücretli oluşu ve temel eğitim kurumlarının bile çalışma saatleri ile uyum sağlamayacak biçimde yarı zamanlı olarak tasarlanmış olması yanında çocuğa en iyi annenin bakacağı yargısı da kadınların çalışmaya çocuk nedeniyle ara vermelerinin nedenlerini oluşturmaktadır (Eyüboğlu v.d., 1998: 214). Ayrımcılık nedeni dışında olup, geleneksel sorunlar olarak değerlendirilse de, bu sorunların temelinde işyerindeki ayrımcı yaklaşımların etkisi bulunmaktadır.

Kadınlar işten çıkarmalara maruz kalma konusunda erkeklere göre dezavantajlı durumdadır. İşçi çıkarmalarda daha çok vasıfsız ve yeri kolay doldurabilecek işçilerin tercih edilmesi ve kadınların ailenin temel geçindiricileri olmayıp, babaları ve kocaları tarafından geçindirilen kişiler oldukları yönündeki ataerkil ideoloji böyle bir sonuç yaşanmasında önemli etkenler olarak görülebilir (Ecevit, 1995: 123). Buna göre ev içinde olduğu kadar, işgücü piyasasındaki ataerkil ilişkiler ve yaklaşım da kadınların çalışma yaşamından dışlanması olgusunu açıklamak bakımından önemli göstergelere sahiptir. Bunlar (Ecevit, 1995: 123):

- Kadının formal eğitim düzeyinin düşük tutulması ve kendisine beceri isteyen işlere hazırlayıcı özel eğitimin sağlanmaması,
- Belli iş ve mesleklere kadınların daha az oranda kabul edilmesi (müfettişlik, kaymakamlık vergi kontrolörlüğü gibi),
- İşe alıfta ve iş yerinde ayrımcı uygulamalar (bekar kadınların evli kadınlar yerine, çocuksuz kadınların, çocuklular yerine tercih edilmesi)

- Ücretlerde ayrımcı uygulamalar (iş tanımlarının değiştirilerek ücretleri farklılaştırma gibi)
- Kriz ve ekonomik gerileme durumlarında özellikle evli kadınların erkeklerden daha önce işten çıkarılması
- Sendikaların kadın ve erkek üyeleri arasında fark gözetilmesi, yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi.

2. Ücret Farklılıkları/Çalışan Yoksullar

Ücretlendirmede ayrımcılık, ücretlerin belirlenmesinde işin içeriğinin değil, işi yapacak kişinin cinsiyetinin esas alınması halinde ortaya çıkmaktadır (Erdut, 2006: 4). Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı tarafından yapılan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasının bulguları yalnızca ülkemiz açısından değil diğer ülkelerde de ücrette cinsiyet ayrımcılığının varlığına işaret etmektedir (Eurofound, 2006). Raporda, ücret, istihdam statüsü, ücretli ve ücretsiz işlerin oranı bakımından kadın ve erkek arasındaki farklılıkların, halen yüksek olduğu görülmektedir. Ortalama olarak tam zamanlı işlerde kadınlar, ücretli işlerinin yanı sıra haftada 23 saat çalışmaktadır. Bu oran, tam zamanlı çalışan erkeklerin üç katıdır. Kısmi zamanlı pozisyonlardaki erkekler kadınlardan daha az sürelerle çalışmalarına rağmen (25 saat); kadınlardan daha fazla ücret almaktadırlar.

Türkiye'de kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarını ortaya koyan istatistikî veriler yetersizdir. Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine dayanarak kadın ve erkeklerin ücret farklılıkları hakkında fikir sahibi olunabilmektedir. Kadın işçilerin ortalama günlük kazancı birçok sektörde erkek işçilerin ortalama günlük kazancının altındadır. 2006 yılında SSK kapsamındaki kadın işçilerin ortalama günlük kazancı genel ortalaması 29, 83 YTL iken, erkek işçilerin 30,73 YTL'dir (SGK, 2006). Kadın ve erkek arasında ortalama günlük kazançtaki farklılık bazı sektörlerde çok daha fazladır. Bu sektörlerin başında gıda maddeleri sanayi, hukuk, ticaret ve teknik hizmetler, ecza ve kimyevi madde sanayi, deri ve deriden eşya sanayi, kağıt ve kağıt eşya imali, tütün sanayi gelmektedir. Ancak kadınların SSK ya kayıtlı olanların oranının %20,7 olması bu konudaki istatistikî değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır. Kayıt dışı sektördeki ücret farklılıkları SSK istatistiklerine yansımamaktadır.

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalar da ücretlerde cinsiyete faktörüne dayalı bir farklılığın bulunduğunu ortaya koymaktadır. Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) çalışmalarında, insan sermayesi farklılıkları ve işgücü piyasasında ayrımcılığa dayalı olarak kadın ve erkek arasında hem Türkiye genelinde hem de bölgesel bazda önemli kazanç farklılıkları olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre ülke genelinde kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılığının %64'ü işgücü piyasasında ayrımcılıkla açıklanırken, kadınların insan sermayesi ve deneyimlerindeki dezavantajlı durumlarının mesleki konumlarına ve işteki mevki-

lerine yansımaları diğer etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Dayıoğlu ve Kasnaoğlu, 1997: 359). Nitekim bir diğer çalışmada da meslek grupları dik-kate alındığında kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve profesyonel mesleklerde çalışmanın kadın ve erkeklerin gelirleri üzerine etkisinin yüksek olduğu saptanmıştır (Kiren, 2007: 433-448).

Konuya ilişkin diğer çalışmalarda da aynı sektör ve benzer işlerde çalışan kadınların erkeklerin aldığı ücretten daha düşük ücret aldıkları, genellikle asgari ücrette yoğunlaştıkları ve hatta kadınların ücretlerinin çoğunun asgari ücretin de altında olduğu bulguları elde edilmiştir (Koray v.d., 1999; Aytaç ve Sevüktekin, 2000; Duruoğlu, 2007).

Çalışan yoksulların önemli bir bölümü kadınlar ve çocuklardan oluşmaktadır. Yoksul ailelerde aile gelirinin yetersizliği kadın ve çocuk emeğinin kayıt dışı sektörde, düşük ücretli ve korumadan yoksun biçimde piyasaya sunulmasına neden olmaktadır (ILO, 1985: 45). Kentlerde işgücü piyasasına katılma imkânı doğsa bile, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve yeterli olmayan sosyal yetenekler nedeniyle düşük nitelik gerektiren, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışarak sosyal dışlanmanın bir başka biçimini yaşayabileceklerdir.

3. Cinsel ve Duygusal-Psikolojik Taciz (Mobbing) Olguları

Avrupa Birliği’nin 2002/73 Sayılı direktifi cinsel tacizi, insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan ve cinsel nitelikte fiziksel veya özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlamıştır. Mobbing (duygusal-psikolojik taciz), işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, sindirme gibi davranışları ifade etmektedir (Tınaz, 2006: 14). Avrupa Dördüncü Çalışma Koşulları anketi sonuçlarına göre kadınlar bu tür eylemlerle erkeklerden üç kat fazla karşılaşmaktadır. Kadınlar Çek Cumhuriyeti’nde yüzde 10, Norveç’te yüzde 7, Türkiye ve Hırvatistan’da yüzde 6, Danimarka, İsveç, Litvanya ve İngiltere’de yüzde 5 oranlarında bu olaylardan en çok etkilenmektedirler.

1996 yılında Avrupa Birliği’nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin sonuçları, bir önceki yıl içinde çalışanların,

%4 ‘ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete,

%2’sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize,

%8’inin (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kaldığını göstermektedir.

Bu alanda yapılan araştırmalar, mobbing mağdurlarının çoğunluğunun kadın olduğu yönünde bulgulara sahiptir. Türkiye’de konuya ilişkin olarak yapılan araştırmalar da bu bulguları desteklemektedir. Bilgel v.d.’nin (2006) kamu sektöründe çalışan 877 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, erkek kurbanların

%62’sinin, kadınların ise %16’sının yine bir erkek tarafından zorbalığa uğradıkları saptanmıştır. Çalışmada ayrıca, zorbalık içeren davranışların daha çok erkekler tarafından gerçekleştirildiği ve erkek çalışanların kadın yönetici ve çalışma arkadaşlarından bu tür davranışlara daha az maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Kök tarafından bankacılık sektöründe psikolojik şiddet ve yıldırma olgusu üzerine yapılan çalışmada yıldırma mağdurlarının önemli bir bölümünün kadın olduğu belirtilmiştir (Kök, 2006: 444). Bir başka çalışmada yabancı ortaklı ve Türk firmalarında kadın çalışanlara yönelik olumsuz tutumlara rastlanmasına rağmen, kanıt bulunmaması nedeniyle cezai hüküm alan kişi sayısının oldukça düşük olduğu görülmüştür (Özkaya v.d., 2008: 369).

Bu karmaşık sonuçların cinsel taciz, zorbalık ve mobbing mağdurlarının yaşadıkları olayları çeşitli nedenlerle gizli tutma eğilimi içinde olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ülkemizde bu tür sorunların birçoğunun rapor edilmediği, bildirilmediği, kadınlar tarafından şikâyet mekanizmalarının daha az kullanıldığı göz önüne alınırsa, söz konusu oranların daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Kadın ve erkeğin işyerinde böyle bir sorunla karşı karşıya kalması, kadının çalışması olgusuna bakışın da toplum tarafından olumsuz algılanmasına neden olmaktadır. İşyerinde yaşanan zorbalık ve etik dışı davranış ve tutum sorunlarının özellikle kadının işgücüne katılımını gerileyen, kadını çalışma yaşamından ve dolayısıyla toplumsal yaşama katılımını sağlayan diğer ortamlardan uzak tutmaya neden olan bir görünüm ortaya koyduğu söylenebilir.

II. KURUMSAL DIŞLANMA

Ekonomik ve sosyal alanda dışlanmanın bir diğer ayağı, toplumda bireyleri sosyal koruma altına alacak kurumların yetersizliğidir. İhtiyaçlarını karşılayacak bir gelire, bir işe sahip olamayan, olsa bile muhtaç durumda olanları, yaşlıları, çocukları ve kadınları koruyacak yasal ve kurumsal düzenlemeler dışlanmayı önleme konusunda önemli bir görev üstlenmektedir. Kurumsal dışlanma, çalışma hayatında olduğu halde kayıt altında olmamayı ve sosyal güvenceden yoksun olmayı ifade ettiği gibi, eğitim ve sağlık gibi ihtiyaçların karşılanmasında özel veya kamu hizmetlerinden yararlanamamayı da içermektedir.

A. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, kadınların kayıt dışında çalıştırılma eğiliminin çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların yoğun olarak çalıştıkları tarım, tekstil ve hazır giyim sektörlerinin özellikleri de evde çalışmayı ve kayıt dışılığı belirleyen unsurlar olmaktadır (Türkan, 2005: 29-30). Kayıt dışı istihdam oranı 2006 yılında kırsal alanda %67,5 olup, kadınlarda %89,3, erkeklerde %56,5 iken; kentsel alanlarda %35,01’dir. Kentsel alanda dolayısıyla tarım dışı kesimde bu oran kadınlarda %39,3, erkeklerde ise %34’dür (KSGM, 2008: 23). Buna göre kayıtdışılık daha çok kırsal alanlarda tarım sektöründe ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaşmaktadır.

2006 yılında kayıtdışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların %23,2’sini erkekler oluştururken %76,8’ini kadınlar oluşturmaktadır.

Ankara Ticaret Odası'nın (ATO) Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) "İşgücü İstatistikleri" veri setinden yararlanarak hazırladığı "**İşsizliğin Acı İlacı: Kayıt Dışı İstihdam**" raporuna göre, 1989-2000 döneminde kentsel alanlarda yaratılan tarım dışı istihdamın yüzde 28'i kayıt dışına çıkarken, 2002-2006 yılları arasında yüzde 44'ü kayıt dışına çıkmıştır. 1989-2000 yılları arasında tarım dışı sektörlerde 4.2 milyon kişiye iş yaratılırken, bu istihdamdan 966 bin kadın yararlanmış ve yaratılan istihdamdan %23 pay almıştır. 2002-2006 döneminde yaratılan 2.3 milyon istihdamın içinde sadece 546 bin kadın yer almıştır. 2002-2006 döneminde, kadınların kayıt dışı istihdamdaki payı daha da artmıştır. 1989-2000 döneminde tarım dışında kayıtsız kadın çalışan sayısı 221 bin kişi artış gösterirken, 2002-2006 döneminde bu rakam 272 bin kişiye çıkmıştır. Buna göre 1989-2000 döneminde yaratılan tarım dışı kadın istihdamının % 23'ü kayıt dışında çalışmak durumunda kalırken, 2002-2006 döneminde % 50'si kayıt dışında yer almıştır. Buna karşılık, 1989-2000 döneminde yaratılan tarım dışı erkek istihdamının % 34'ü kayıt dışında çalışırken, 2002-2006 döneminde % 46'sı kayıt dışında yer almıştır. Böylelikle iki dönem arasında, kayıt dışına çıkma erkeklerde 12 puan artarken, kadınlarda 27 puan artmıştır.

B. SOSYAL GÜVENCEDEN YOKSUNLUK

Türkiye’de nüfusun %42,66’sı SSK, %14,82’si Emekli Sandığı, %22,45’i Bağ-Kur sigortalısı iken, %19,66’sı sosyal güvenlik kapsamı dışında olup, %0,41’i de özel sandıklara bağlıdır (SGK, 2006). Mart 2007 yılı itibariyle Sosyal güvenlik kapsamında bulunan kadınların %58’i SSK, %33’ü Emekli Sandığı ve %15’i de Bağ-Kur’a bağlı olarak çalışmaktadır. İstihdamda yer alan kadınların % 66’sı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunların %58,1’ini ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya maaşlı çalışan kadınların %16,1’i, yevmiyeli olarak çalışan kadınların %95,7’si, işveren kadınların %34,8’i, kendi hesabına çalışan kadınların %90,3’ü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır (KSGM, 2008: 23). Kadın sigortalı oranı Emekli Sandığı iştirakçileri arasında %32, SSK aktif sigortalılar içinde ise % 20 ve 2926 Sayılı yasa kapsamında tarımsal faaliyette bulunan ve Bağkur sigortalısı olan kadınların oranı %2 civarındadır. Bağkur toplam aktif sigortalılar içindeki kadın oranı ise 2005 itibariyle %11’dir (Türkan, 2005: 44-45).

Sigortasız, güvencesiz ve düşük ücretli ev üretimi kadınların, çalışma yaşamı içinde olmakla beraber kurumsal dışlanmasında, dolayısıyla toplumsal yaşamdan kopmalarında üzerinde durulması gereken konular olarak düşünülmelidir. Türkiye’de sigortalı çalışanların sadece %20’si kadınlardır (Türkan, 2005:

45). Kentlerde sosyal güvenlik kapsamındaki işlerde daha çok nitelikli kadın işgücü çalışma olanağı bulabilmektedir. Niteliksiz kadın işgücü yoğun olarak kayıt dışı sektörde, sosyal güvenlik haklarından yoksun biçimde çalışmaktadır.

III. SİVİL TOPLUM VE SİYASETEN DIŞLANMA

Toplumsal yaşam içerisinde kadınların da varlık gösterebileceği ancak, toplumumuza özgü çeşitli nedenler ile dışında kaldığı bir alan da siyasettir. Kadının çalışma yaşamından uzak kalması, işgücüne katılarak çalışma yaşamı içerisinde olanların da yaşamının zorlaşması sonucunu doğuran nedenlerin aynı zamanda kadının siyaset ve örgütlenme ile ilişkisini de engellediği düşünülmektedir. Aşağıda kadının siyasetteki yeri ile sivil toplum kuruluşu olarak sendikalar örgütlenmedeki durumu incelenecektir.

A. BİREYSEL VE TOPLUMSAL SİYASAL KATILIM SORUNLARI

Siyasal katılım, gerek yerel gerekse de genel siyasal etkinliklerle yurttaşların farklı biçimlerde hükümet ve siyasal iktidarlar üzerinde baskı oluşturması ve de doğrudan siyasal sürece katılarak etki yaratmaya çalışmaları olarak tanımlanabilir (Güldiken, 1996: 31). Siyasal katılım, bireyin siyasal sistemle kurmuş olduğu ilişkinin düzeyi ve biçimini içerir. Bu ilişkiler siyasal olayları izlemek ve bilgi edinmekten, siyasal eylemlerde bulunmaya, oy vermeye, adaylığa ve siyasal karar mekanizmalarında yer almaya kadar uzanan değişik biçim ve boyutlarda kendilerini gösterebilirler (KSGM, 2008: 26).

Bireysel ve toplumsal siyasal katılımın önündeki engeller siyasetten dışlanmanın iki türünü anlama ve açıklama bakımından önem taşımaktadır. Bireysel katılım seçme hakkı ve davranışını, siyasal katılımın toplumsal boyutu ise seçilme hakkı ve çeşitli siyasi mekanizmalarda adaylık davranışını içermektedir. Bireysel katılımı en önemli sorun, kadının seçme-oy kullanma hakkını bağımsız bir şekilde gerçekleştirememesidir. Bu sorun çoğunlukla kadınların siyasete ilgisizliğiyle ve siyasette erkeklerden bağımsız olmamaları ile açıklanmaktadır. Araştırmalar kadınların (%50), erkeklerin etkisi altında oy kullandığını göstermektedir (Tekeli, 1982 :388). Seçmen davranışında ailenin etkisi üzerine yapılan bir araştırma da bu bulguyu destekler niteliktedir. Buna göre seçmenlerin oy verecekleri siyasi partiyi belirlemede ailelerinden etkilenme düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir ve kadınlar erkeklere oranla oy vereceği partiyi belirlemede özellikle eşlerinden çok daha fazla etkilenmektedir (Aydın ve Özbek, 2004: 162). Çalışmada söz konusu bulgu kadınların erkeklere oranla siyasetle daha az ilgilenmeleri, siyasetin erkek işi olduğunun yaygın bir görüş olması ve ailede halen erkek egemenliğinin olmasına bağlanmıştır. Bu durum, kadının oy kararını etkileyebilecek diğer faktörlere (siyasi kampanyalar, sivil toplum kuruluşları, sosyal faaliyetler v.b.) daha kapalı olduğunun da bir göstergesidir.

Tablo 1: Seçim Yıllarına Göre Parlamentodaki Kadın Milletvekili Sayı ve Oranları

Seçim Yılı	Parlamentodaki Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Oranı (%)
1935	395	18	4.6
1939	400	15	3.8
1943	435	16	3.7
1946	455	9	2.0
1950	487	3	0.6
1954	535	4	0.7
1957	610	7	1.1
1961	450	3	0.7
1965	450	8	1.8
1969	450	5	1.1
1973	450	6	1.3
1983	400	12	3
1987	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1995	550	13	2.4
1999	550	22	4.0
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1

Kaynak: T. C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM; (2008), **Türkiye’de Kadının Durumu**, Ocak, Ankara.

Toplumsal hayatın hemen her alanında gözlemlenebilen bir durum olan cinsiyet temeline eşitsizlik, Türk siyasi yaşamının da ayrılmaz bir parçası haline dönüşmüştür (Arslan, 2005). 1930 yılı yerel seçimlerinde ve 1934 yılı milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkına kavuşan Türk Kadını yasal düzenlemelerdeki bu elverişli ortama karşın siyasal katılım düzeyi açısından olumlu bir tablo sergileyememiştir. Seçim yılları itibariyle parlamentodaki kadın milletvekili sayı ve oranları Tablo-1’ de görülmektedir. 22 Temmuz 2007 Genel Seçimlerinde Parlamentodaki kadın milletvekili sayısının 50’ye yükselmiş olması ve kadın milletvekili oranının % 9.1’e çıkması Türk kadınının toplumsal siyasal katılımındaki gelişme açısından sevindiricidir. 2002 ve 2007 genel seçimleri sonucunda kurulan kabinelerde sadece birer kadın bakan yer almıştır.

Siyasal katılımının bir diğer alanı olan yerel yönetimlerdeki kadın sayı ve oranları da Tablo-2’ de görüldüğü gibi yeterli düzeyde değildir. 1999 seçimleri ile 2004 seçimlerinde belediye başkanları içinde kadınların sayısı artış göstermediği gibi, belediye meclis üyeliğinde bir miktar artış olmuş, il genel meclis üyeliği de hemen hemen aynı düzeyde kalmıştır.

Tablo 2: Yerel Yönetimlerde Kadın Sayı ve Oranları

Yerel Yönetim Görevi	1999 Seçimleri			2004 Seçimleri		
	Kadın Sayısı	Toplam Sayı	Kadın Oranı (%)	Kadın Sayısı	Toplam Sayı	Kadın Oranı (%)
Belediye Başkanı	18	3215	0.56	18	3225	0.56
Belediye Meclis Üyesi	541	34084	1.59	834	34477	2.42
İl Genel Meclisi Üyesi	44	3122	1.41	58	3208	1.81

Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, İnternet Adresi: <http://www.mahalli-idareler.gov.tr>, Erişim Tarihi: 11.06.2008

Yerel politika düzeyinde alınan kararlar daha somut, gündelik yaşama dair sorunlar üzerinde yoğunlaşmakta ve kadınların üzerinde daha fazla söz sahibi olabileceği alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekeli, 1982: 389). Kadının yerel ve ulusal siyasal katılımında benzer engellerle karşılaştığı söylenebilir. Kadının siyasete ilgi duymamasının ön plandaki neden olarak ortaya atılması, siyasal katılıma istekli kadınların görmezden gelinmesine ve seçimlerde önyargılı bir tutum sergilenerek kazanma şanslarının toplum tarafından da daha az görünmesine neden olmaktadır.

Bu konudaki bir başka tespit de belediye düzeyinde faal olan kadınların sosyo-ekonomik kökenlerinin ulusal politikada yer alan parlamenter kadınlardan farklılık arz etmesidir. Ulusal düzeyde temsil için aranan niteliklerin daha yüksek olması, bu düzeydeki kadın oranının düşük olmasını açıklarken, fırsat eşitsizliğinin söz konusu alana taşınması olarak da değerlendirilebilir. Bu nedenle yerel politikaya katılan kadın temsilciler, parlamenterlere oranla genel kadın nüfusunu daha iyi temsil etmektedirler (Tekeli, 1982: 388).

Kadınların mülki idare amirliklerindeki sayı ve oranları kadın nüfusuna oranla iç açıcı görünmemektedir. Türkiye’de şu anda valilik görevinde kadın bulunmamaktadır, 4 vali yardımcısı ve 14 kadın kaymakam görev yapmaktadır (İçişleri Bakanlığı, 2008)

B. SENDİKALARA KATILIM DÜŞÜKLÜĞÜ

Kadınların toplumsal yaşama katılmalarında çalışma yaşamının önemli kurumlarından biri olan sendikaların etkili bir rolü olduğu düşünülmektedir. Kadınların sendikalara katılımı sorunu üyelik ve örgütlenme ile yönetim ve karar mekanizmalarında yer alma olarak iki biçimde değerlendirilebilir. Birinci katılım düzeyi kadınları sendikaya üye olma yani kadın çalışanların örgütlenmesi ile ilgili sorunları barındırmaktadır. Bugün sendikalı kadınların çoğu geleneksel ve

kayıt içindeki sektörlerde yer almaktadır. Oysa yukarıda ele alındığı gibi işsizlik oranı, kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışma oranı kadınlarda çok daha fazladır. Bu durum sendikal örgütlenmeye de yansarak kadınların sendikalardan uzak kalmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı ekonomide kadınların önemli bir yer tutması ve kadınların sendikal yapılardan dışlanması sorunu, kadınların mevcut örgütlenmelerden farklı olarak dünyada yalnızca kadınları örgütleyen sendika, sendika benzeri veya sendika-kooperatif bileşimli yapılarda bir araya gelmelerinde etkili olmaktadır (Bkz. Kapar, 2007:101). Sendikalı kadınların ise istek ve beklentilerinin toplu iş sözleşmelerinde yeterince yansıtılmaması, kadınların sendikalara karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olmasına neden olmaktadır.

Kadın çalışanların üyelik ve sendikanın şube ve genel merkez yöneticileri düzeyindeki durumları bu alandaki etkinliklerinin de sınırlı olduğunu göstermektedir. Kadınların yoğun olduğu işkollarında da durum değişmemekte, kadın ağırlıklı işyerlerinde bile sendika temsilciliği erkekler tarafından yürütülmektedir (Akgökçe, 2008: 17) Üst düzey karar mekanizmalarında yer alan kadın sendikacılar da daha çok sosyal işleri düzenleyen ve etki alanlarının kısıtlı olduğu görevlerde yer almaktadırlar (Akdemir ve Tezcek, 2006).

Ülkemizde sendikalarda kadının durumuna ilişkin olarak aşağıda yer alan bilgiler, kadınların sendikal örgütlenme ile başlayan dışlanma sürecinin sendika yönetimi ve karar mekanizmalarında da sürdüğünü göstermesi bakımından dikkat çekicidir:

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Disk) en yüksek karar organı olan yönetim kurulu 9, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş) yönetim kurulu 5, Hak-İş'in yönetim kurulu 6 kişidir ve aralarında kadın üye yoktur. Ancak her üç konfederasyonunda da kadınların yoğun olarak çalıştığı gıda, tekstil ve hizmet sektöründe örgütlü sendikaları söz konusu olmasına rağmen yönetimde kadın temsili yok denecek kadar azdır. Disk'e bağlı 17 sendikanın yönetim kurullarındaki 101 üyenin sadece 5'i kadındır. Türk-İş'e bağlı 35 sendikanın yönetim kurullarında sadece 1 kadın bulunmaktadır. Hak,İş'e üye 8 sendikanın 39 yönetim kurulu üyesinden 1'i kadındır. Her üç konfederasyonda da kadın sendika başkanı yoktur.

Kamu çalışanları sendikalarının üst örgütlenmelerinden Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun (Kesk) yönetim kurullarında kadınlar temsil edilmemektedir. Kamu-Sen'e bağlı 12 sendikada hiç kadın başkan bulunmadığı gibi, toplam 89 yönetim kurulu üyesi içinde sadece 2 kadın üye mevcuttur. Kesk'e bağlı sendikalarda kadın temsili daha iyi durumdadır. Sendika merkez yönetim kurullarında toplam 11 kadın vardır, bunlardan Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Hiz-

metleri Emekçileri Sendikası (Tüm-Bel Sen) ve Sağlık Emekçileri Sendikası'nın (Ses) genel başkanları kadındır. Kesk üyelerinin yaklaşık % 34'ü kadınlardan oluşmaktadır.

SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamından dışlanmaları temelde eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği ile başlamakta, ücret ve kazançlar, işe alma, işten çıkarma gibi diğer uygulamalarda karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar ile sürmektedir. Eğitimde fırsat eşitsizliği, kayıt dışı istihdam ve işgücüne katılma oranını etkilemektedir. En çok ilkökul düzeyinde kayıt dışı istihdam yoğunlaşırken, lise ve üniversite eğitim düzeyinin her ikisinde de kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden düşüktür. Kadınların işgücüne katılım düzeyi eğitim düzeyi ile birlikte yükselmektedir.

Kadınların, gerek eğitim ve meslek edinmedeki fırsat eşitsizliği kaynaklı insan sermayesi farklılıkları, gerekse ayrımcı uygulamalar nedeniyle çalışma yaşamında erkeklerin gerisinde olması, yaşamın diğer alanlarında aktif bir biçimde yer almalarını da engelleyen koşullar yaratmaktadır. Böylelikle kadınlar, sivil toplum örgütlerinde, sendikalarda, yerel yönetimin çeşitli birimlerinde ve ulusal siyaset alanında toplumdaki sayısal ağırlığına rağmen yeterli oranda yer alamamakta, temsil edilememektedir. Sonuç olarak kadınların çoğunlukla ekonomik, kurumsal ve politik dışlanma olgularına birbirini besleyen bir biçimde maruz kaldıkları ileri sürülebilir.

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda etkin bir biçimde yer almalarına engel olan tüm koşulların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunlar içinde öncelikli bir sıralama yapmak mümkün görünmemektedir. Çünkü kadının çalışma yaşamında, ekonomik etkinliklerde, siyasal yaşamda, eğitim ve sağlık alanlarında karşılaştığı güçlükler karmaşık bir biçimde birbirini etkilemektedir. Genel olarak kadının toplumsal yaşamın bütün alanlarından dışlanmasını önleyerek bütünleşmesini sağlamak amacıyla bireysel ve toplumsal olarak dikkate alınması gereken öneriler şöyle sıralanabilir:

- Kadının çalışmasının, üretkenliğini ekonomik alanda kullanmasının, toplumsal ve siyasal yaşama katılmasını kolaylaştıran bir olgu olduğu kabul edilmelidir.
- Bu nedenle kadınların çalışma yaşamına girmelerini kolaylaştıracak her türlü hukuki, resmi ve sivil girişimler desteklenmelidir. Özellikle eğitim düzeyinin yükseltilmesi, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını güçlendireceği gibi, insan sermayesindeki farklılıklardan kaynaklanan gelir, statü ve konum farklılıklarını azaltmanın ön koşulu olarak görülmektedir.

- Ayrıca kadınların çalışma yaşamından dışlanmasının engellenmesinde her türlü ayrımcılık uygulamasının önlenmesi gerekliliği, siyasi, idari otoriteler ile genel olarak toplumda üzerinde durulması gereken bir konu olmalıdır.
- Bireysel siyasal katılımı başarısız olan toplumumuz, kadınların siyasete aktif bir şekilde katılmasını, siyasetten ve toplumun diğer alanların dışlanmamasını sağlamak için, öncelikle bağımsız bir biçimde karar verebilme fırsatı ve yeteneğini kazandıracak mekanizmaları devreye sokmalıdır.
- Kadınların siyasal dışlanmasına engel olacak birinci adım özgür ve bilinçli vatandaşlar olarak oy kullanmalarını sağlamaktır. Kadınlar oy kararını etkileyebilecek –eşleri ve babaları dışındaki- diğer faktörlere (siyasi kampanyalar, sivil toplum kuruluşları, sosyal faaliyetler v.b.) kapalı olmalıdırlar.
- Bireysel siyasal katılımı başarıyla gerçekleştirmeye başladığında, özgüvenli ve bağımsızca karar verebilen kadının yerel ve merkezi yönetimin çeşitli basamaklarında yerini kolaylıkla alabileceğine hiç kuşku yoktur.
- Kadınların çalışma yaşamı, sivil toplum örgütleri ve sendikalardan başlayarak, yerel ve ulusal karar alma süreçlerine katılımının artırılması, söz konusu alanlardaki dışlanmasının önlenerek toplumsal statüsünün geliştirilmesi için gerekli bir koşuldur.

KAYNAKÇA

- ADAMAN, Fikret ve Çağlar KEYDER; (2006), Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Avrupa Komisyonu, **Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu**, İnternet Adresi: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf Erişim Tarihi: 26.09.2008.
- AKDEMİR, Neyra ve Özlem TEZCEK; (2006), “Alternatif Kadın Örgütlenmelerine Doğru: Sendikaların Kadın Yüzü”, İnternet Adresi: <http://www.sendikanet.org/tr/modules/news/article>, Erişim Tarihi: 05/10/2006.
- AKGÖKÇE, Necla; (2008), ”Sendikalarda Kadın Yapıları ve Kadınlara Ait Bütçe”, **Eğitim-Sen Kadın Dergisi**, Mart, s.16-17. İnternet Adresi: http://www.egitimsen.org.tr/down/8mart_egitimsen_kadin_dergisi.pdf, Erişim Tarihi: 13.06.2008.
- ARSLAN, Ali; (2005), “Cumhuriyet’ten Günümüze Türk Siyasi Hayatında Eşitsizlikler” **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, İnternet Adresi: www.insanbilimleri.com, Erişim Tarihi: 01. 01. 2005.
- ATO (2007), “İşsizliğin Acı İlacı: Kayıtdışı İstihdam Raporu”, Ankara Ticaret Odası, İnternet Adresi: <http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1370&l=1>, Erişim Tarihi: 25.08.2007.
- AYDIN, Kenan ve, Volkan ÖZBEK; (2004), “Ailenin Seçmen Davranışları Üzerindeki Etkisi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2, ss.144-167.
- AYTAÇ, S. ve, M. SEVÜKTEKİN; (2000), **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, TİSK Yayını.
- BİLGEL, N.; S. AYTAÇ ve N. BAYRAM; (2006), “Bullying in Turkish White-Collar Workers”, **Occupational Medicine**, 56, ss.226-231.
- BİLİR, Mehmet; (2004), “Kentleşme Sürecinde Yetişkinlerin Eğitim Gereksinimi: Ankara Mamak İlçesi, Tuzluçayır Senti, Ege Mahallesi Örneği”, **Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37(1), ss.98-121.
- BYRNE, David; (1999), **Social Exclusion, Issues in Society**, Editör: Tim MAY, Open University Press, Buckingham.
- ÇAKIR, Özlem; (2002), “Sosyal Dışlanma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3) 2002, ss.83-104.
- DOĞAN, İsmail; (2000), **Sosyoloji, Kavramlar ve Sorunlar**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, Ocak.
- DPT (2007), **Dokuzuncu Kalkınma Planı**, Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele, ÖİK Raporu.

- DURUOĞLU, Tuba; (2007), "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, 24, Kış-Bahar ss.61-76.
- ECEVİT, F. Yıldız; (1995), "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", iç. Şirin Tekeli (Ed.) **1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, İletişim Yayınları, 3. Baskı, ss.117-128.
- ECEVİT, F. Yıldız; (2003), "Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?", **C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi** 25 (4), 2003 Özel Eki, ss. 83-88
- ERDUT, Tijen; (2006), "İşgücü Piyasasında Ayrımcılık", İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi (Ankara/23-24 Kasım 2006), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrciht Ebert Vakfı. Ankara.
- EUROFOUND (2006), **Fourth European Working Conditions Survey**, İnternet Adresi: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>, Erişim Tarihi: 06.06.2008.
- EYÜBOĞLU, A.; Ş. ÖZAR ve H. TANRIÖVER; (1998), "Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, TODAİE, Yayın No.285, Ankara.
- GUZEL, Ali. ve, Ali Rıza OKUR; (1996), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- GÜLDİKEN, Nevzat; (1996), **Toplumbilimsel Boyutuyla Siyasal Katılım**, Dilek Ofset Matbaacılık, Sivas.
- GÜRSEL, Seyfettin; Haluk LEVENT, Raziye SELİM ve Özlem SARICA; (2000), **Türkiye'de Bireysel Gelir Dağılımı ve Yoksulluk, Avrupa Birliği İle Karşılaştırma**, TÜSIAD, Yayın No: TÜSIAD-T/2000-12/295, İstanbul.
- ILO ,(1985), "Employment and poverty in a troubled world," **Report of Meeting of High Level Experts on Employment, International Labour Office**, Geneva.
- ILO, (2008), **Global Employment Trends For Women**, March 2008, International Labour Office, Geneva,
- KAPAR, Recep; (2007), Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi Ve Sendikalar, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1, ss.83-117.
- KAYA Muammer;(2006),"Türkiye'nin İstihdam-İşgücü-İşsizlik Değerlendirmesi", **Üniversite ve Toplum**, Eylül,6(3), İnternetAdresi: <http://www.universite toplum.org/pdf/pdf.php?id=276>, ErişimTarihi: 22.09.2007.
- KİREN GÜRLER, Özlem; (2007), "Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması", **Journal of Yaşar University**, 6(2).

- KORAY, M.; S. DEMİRBİLEK ve T. DEMİRBİLEK; (1999), **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık, Ankara.
- KÖK B. Sabahat; (2006), "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16, ss.433-448.
- LORDOĞLU, Kuvvet; (2006), Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları, Toker Dereli'ye Armağan, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 55(1), ss.45-60.
- ÖZKAYA M. O., M. ÖZBİLGİN ve C. ŞENGÜL; (2008), "Türkiye'de Farklılıkların Yönetimi: Türk ve Yabancı Ortaklı Şirket Örnekleri", **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, ss. 360-374.
- PALAZ, Serap; (2003), Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, **Balikesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, ss.87-109.
- SGK (2006), Sosyal Güvenlik Kurumu, 2006 Yılı İstatistik Yıllığı.
- TANSEL, Aysıt; (2002), İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları Ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri, **Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Economic Research Center Working Papers in Economics** 01/05T.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM; (2008), **Türkiye'de Kadının Durumu**, Ocak, Ankara.
- T.C. İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, İnternet Adresi: <http://www.mahalli-idareler.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 11.06.2008
- TEKELİ, Şirin; (1982), "Türkiye'de Kadının Siyasal Hayattaki Yeri", **Türk Toplumunda Kadın**, Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları ve Türk Sosyal Bilimler Derneği, ss.375-396.
- TINAZ, Pınar;(2006), "İşyerinde Psikolojik Taciz", **Çalışma ve Toplum**, 11, 2006/4, ss.13-28.
- TÜİK (2006), Türkiye İstatistik Kurumu, **Hanehalkı İşgücü Araştırması 2006 Şubat Dönemi Sonuçları**, Haber Bülteni, 82, Mayıs 2006.
- TÜİK (2006); Türkiye İstatistik Kurumu, **Hanehalkı İşgücü Araştırması 2006 Şubat Dönemi Sonuçları**, Haber Bülteni, 82, Mayıs.
- TÜİK (2008), Türkiye İstatistik Kurumu, **Hanehalkı İşgücü Araştırması 2008 Ocak Dönemi Sonuçları**, Aralık 2007-Ocak- Şubat 2008, 66, 15 Nisan 2008, Tuik Haber Bülteni, İnternet Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/prehaberbultenleri.do?id=1956>.
- TÜRKAN, Ercan; (2005), **Türkiye'de İşgücünün Yapı ve Nitelikleri: Gelişme ve Değerlendirmeler**, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.

- YETİM, Nalan; (2002), Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin İli Örneği, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 2, Sayı 2, Temmuz, s.79-92.
- WALKER Alan ve Carol. WALKER; (1997), Britain Divided: The Growth of Social Exclusion in The 1980s and 1990s, **Child Poverty Action Group**, London.
- YEPEZ DEL CASTILLO Isabel; (1994), **A Comparative Approach to Social Exdusion, International Labour Review**, 133(5-6), ss.613-633.