

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA 2030 GÜNDEMİ BAĞLAMINDA ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK*

GENDER DISCRIMINATION IN WORKING LIFE WITHIN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT 2030 AGENDA

Güven MURAT**

Öz:

Günümüzde cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine yönelik ilerleme kaydedilmekle beraber, dünyanın her bölgesinde kadınlar ve kız çocukları ayrımcılık ve şiddete maruz kalmaya devam etmektedir. Kadın ve erkek eşitsizliğinin ve ayrımcılığının en bariz şekilde görüldüğü alanlardan biri de çalışma hayatıdır. İşgücüne katılma oranlarında ve istihdamda cinsiyete dayalı açıklar hala önemini korumaktadır. Kadınlar hala yüksek işsizlik seviyeleriyle karşılaşmaktadır. Kadınlar informal istihdamda geçici ve düşük nitelikli işlerde çalışmaktadır. Erkekler ve kadınlar arasında sektörel ve mesleki ayrımcılık sürmektedir. Ayrıca, kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır. İşgücü piyasasındaki bu olumsuzluklar kadınların sosyal korumaya (özellikle analık ve yaşlılık yardımlarına) erişiminde de kendini göstermektedir. Bu çalışmada Avrupa Birliği ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki istihdam, işsizlik, çalışma şartları ve ücretler açısından konuları ortaya konulmaya çalışılacaktır. Ayrıca, çalışmada mevcut eğilimler bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün Sürdürülebilir Kalkınma İçin İnsana Yaraşır İş 2030 Gündemi’nde yer alan tüm kadınları güçlendirme ve cinsiyet eşitliğini sağlama hedefinin gerçekleştirilebilirliği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Eşitliği, 2030 Gündemi, Sürdürülebilir Kalkınma, Çalışma Hayatı.

Abstract:

Even though much progress has been achieved to provide gender equality and strengthen women, women have still been exposed to discrimination and violence all around the world. One of the most explicit fields in which gender discrimination has been encountered is working life. Shortcomings based on gender are still maintaining their importance in labor force participation percentages and employment. Women still experience high levels of unemployment. Women work in temporary and low-quality jobs in informal employment. There is still a sectoral and vocational discrimination between men and women. Besides, when compared to men, women are paid less. These negative factors in labor market reveal themselves in women’s access to social protection (especially in maternal and old age assistance). In this study, the position of women in working life in European Union and Turkey in terms of employment, unemployment, working conditions and wages is going to be presented. Moreover, the feasibility of the objective to strengthen all women and provide gender equality, which is also given in Decent Work for Sustainable Development 2030 Agenda of International Labor Organization will be discussed in this study within the context of current tendencies.

Keywords: Gender Equality, 2030 Agenda, Sustainable Development, Working Life.

* Makale Gönderim Tarihi: 12.10.2016

Makale Kabul Tarihi: 25.03.2017

** Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, guvenmurat@ktu.edu.tr.

GİRİŞ

Eşitlik demokrasinin temel bir karakteristiği ve göstergesidir. Modern toplumların büyük bölümü fırsat eşitliği ilkesine saygıyı arzulamaktadır. Şüphesiz bu ilkeye saygı vatandaşların sosyal, politik ve ekonomik yaşamının kalitesini arttırmaktadır. Bu da daha sürekli ve dengeli bir sosyo-ekonomik gelişmeyi sağlamaktadır. Toplumda ayrımcılık halkın tüm kesimlerinin eşit işlem görmemesine ve dolayısıyla refah ve yaşamın koşullarını ve kalitesini iyileştirme şanslarının azalmasına neden olmaktadır. Herhangi bir nedenden dolayı insanların ayrımcılığa, konumuz açısından da özellikle işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa, maruz kalmaması için fırsat eşitliğini sağlamayı hedefleyen tedbirlerin alınmasına ihtiyaç vardır.

Kadınların işgücü piyasasında daha yüksek düzeyde aktifleşmesi kantitatif ve kalitatif şartlarda daha fazla işgücü kullanılarak daha yüksek yurt içi hasıla artışı anlamına gelmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği ekonominin rekabet gücünün artmasına ve ekonomik performansının yükselmesine katkıda bulunmaktadır. Eşitlik bilinci toplumda olumlu değişime yol açmakta ve basmakalıp durumların üstesinden gelmeye, yaşamın kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmaktadır.

Eylül 2015’de New York’ta Birleşmiş Milletler (BM)’de dünya liderleri Gündem 2030 ve yeni Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (SKH) kabul etmiştir. Gündem 2030, 2015 yılı sonuna kadar geçerliliğini sürdüren Milenyum Kalkınma Hedeflerinin (MGH) yerini almıştır. Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi cinsiyet eşitliğinin kritik önemini ve 17 SKH’nin başarısına katkısı konusunda evrensel uzlaşmayı yeniden onaylamıştır. Bu SKH hedeflerinden biri de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve güçlendirilmesini öngören Hedef 5’tir. Bu hedefi gerçekleştirmek için kadınlar için kapsamlı ve erişilebilir kamu istihdam hizmetleri sağlanması, kadınlar için girişimcilik eğitim ve destek programları oluşturulması, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği için kadın istihdamı planı hazırlanarak uygulamaya konulması ve insana yaraşır işlere erişim için kadınların güçlendirilmesi öncelik alanları olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışmada Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi çerçevesinde belirlenen Hedef 5’in gerek ülkemiz gerekse tam üye olmaya çalıştığımız AB tarafından belirlenen tarihte gerçekleştirilebilir bir hedef olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmada ilk önce konuyla ilgili temel kavramlar olan sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları tanımlanmaktadır. İkinci olarak, küreselleşmenin çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerindeki yansımaları ele alınmaktadır. Üçüncü olarak, AB ve Türkiye’de işgücünde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde mevcut eğilimler istihdam/işsizlik, mesleki ayrışma ve ücret açığı boyutlarında incelenmektedir. Dördüncü olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği Sürdürülebilir Kalkınma İçin 2030 Gündemi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Beşinci olarak gerek AB ‘de gerekse ülkemizde işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik eylem planları hakkında bilgi aktarılmaktadır. Sonuç bölümünde ise metin içerisinde ortaya konulan bilgilerden yola çıkılarak AB’de ve ülkemizde ILO’nun Sürdürülebilir Kalkınma İçin İnsana Yaraşır İş 2030 Gündemi’nde yer alan tüm kadınları güçlendirme ve cinsiyet eşitliğini sağlama hedefinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ortaya konulmaktadır.

1. KAVRAMLAR VE TANIMLAR

Bu başlık altında çalışmamızda yer alan temel kavramlar ve bu kavramların tanımları yapılmaktadır. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınma ve cinsiyete dayalı eşitlik kavramları tanımlanmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma bugün ve gelecekte insan refahını ve onurunu, ekolojik bütünlüğü, cinsiyete dayalı eşitliği ve sosyal adaleti sağlayan ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınmadır (United Nations, 2014: 26). Kalkınmanın temel hedefinde insan ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması yer almaktadır. Gelişen ülkelerdeki çok sayıda insanın gıda, giyim, barınma ve iş gibi temel ihtiyaçları karşılanamamaktadır. Bu insanlar temel ihtiyaçlarının ötesinde iyi bir yaşam kalitesine dönük haklı beklentilere sahiptir. Fakirlik ve eşitsizliğin yaygın olduğu bir dünya her zaman ekolojik ve diğer krizlere eğilimli olacaktır. Sürdürülebilir kalkınma herkesin temel ihtiyaçlarının karşılanmasını ve daha iyi bir yaşam beklentisini karşılama fırsatının herkese tanınmasını zorunlu kılmaktadır (United Nations 1987). Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi cinsiyet eşitliğinin kritik önemini ve 17 SKH'nin başarısına katkısı konusunda evrensel uzlaşmayı yeniden onaylamıştır. Kadınlar için daha fazla iş -ve nitelikli işler-, ücretsiz bakım ve hanehalkı çalışmasını takdir etmeye, azaltmaya ve yeniden dağıtmaya yönelik evrensel önlemler ve sosyal koruma yeni dönüşümcü sürdürülebilir kalkınma gündeminin hayata geçirilmesinde zorunludur. Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi fakirliği (Hedef 1) ve eşitsizlikleri (Hedef 10) azaltmayı, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi (Hedef 5) ve kapsamlı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, herkes için tam ve üretken istihdamı ve insana yaraşır çalışmayı (Hedef 8) teşvik etmeyi amaçlamaktadır (ILO, 2016: 3).

“Toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı çoğunlukla “toplumsal cinsiyet denkliği” kavramının yerine kullanılmaktadır. Burada, cinsiyete dayalı farklılıkların değişik anlayışlarını yansıtan, bu iki kavram arasında bir ayrım yapılmaktadır. Toplumsal cinsiyet denkliği kamusal alana katılma dahil, kadınların erkeklerle hayatta benzer fırsatlara sahip olmasını belirtmektedir. Bunun temelinde liberal feminist düşünce yer almaktadır. Bu düşünce kadınlara dönük fırsatlarda ayrımcılığın önlenmesinin onlara erkeklerle eşit statülerde fırsatlara ulaşmaya imkan tanıyacağını öngörmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise, kadınların ve erkeklerin yaşama ilişkin konularda denkliğini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği erkeklerin ve kadınların farklı ihtiyaçlarını ve ilgi alanlarını kabul etmekte ve yeniden bir güç ve kaynak dağılımını gerektirmektedir. Bazen maddi eşitlik olarak da adlandırılan bu eşitliğin hedefi fırsat eşitliğinin ötesine geçmektedir. Kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlara, tercihlere ve ilgilere sahip olduğu ve sonuçların eşitliğinin erkeklerde ve kadınlarda farklı işlemleri gerektirebileceği kabul edilmektedir (Reeves ve Baden, 2000: 10).

Toplumsal cinsiyet eşitliği kendi ihtiyaçlarına göre kadınlar ve erkekler için işlemde dürüstlüğü ifade etmektedir. Bu tür eşitlik farklı fakat haklar, faydalar, yükümlülükler ve fırsatlar açısından denk düşünülen eşit işlemi kapsamaktadır. Kalkınma

bağlamında, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi genellikle kadınların tarihsel ve sosyal olumsuzluklarını gidermek için yerleşik önlemleri gerektirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği genellikle kadınların zararına olan geleneğe, örf, dine veya kültüre dayandırılan sosyal adaletin yorumunun bir unsurunu ifade etmektedir (Mediterranean Institute of Gender Studies, 2009).

2. KÜRESELLEŞMENİN ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ ÜZERİNDEKİ YANSIMALARI

Küreselleşme ulusal ekonomileri birbirine bağlayan ve giderek bütünleştiren dinamik uluslararası ticaret ve finans süreçlerini kapsamaktadır. Bu küresel süreçler yerel işgücü piyasalarında istihdam yapıları ve ilişkileri, ücretler ve çalışma şartları, kadınlar ve erkeklerle dönük fırsatlar ve işgücüne katılma oranları üzerinde etkiye sahiptir. Küreselleşme ülkelere dünya genelinde daha büyük bir işgücüne erişme olanağı sağlamaktadır (Dejardin, 2010: 1]. Küreselleşme süreçleri kadınların işgücüne katılma oranlarındaki küresel durumla uyum göstermiştir. Bu kısmen uluslararası ticaretin öneminin artmasından kaynaklanmaktadır. 1995 ve 2015 arasında, küresel kadın işgücüne katılım oranı %52,4'den %49,6'ya gerilemiştir. Erkekler için aynı dönemdeki veriler sırasıyla %79,9 ve %76,1 olmuştur. Dünya genelinde kadınların işgücü piyasasına katılma şansları erkeklerinkinden yaklaşık yüzde olarak 27 puan daha düşük olmuştur. İşgücü piyasasına katılmada toplumsal cinsiyet açıklarının yüksek olduğu bölgelerde, yüksek olan durum devam etmektedir. Güney Asya ve Doğu Asya'da açık daha da genişlemektedir. Zaman içerisinde küçük değişikliklerle birlikte, kadınların düşük katılım oranları daha düşük istihdam fırsatlarına dönüşmektedir. Bu da kadınların kazanç kapasitesini ve ekonomik güvencesini olumsuz etkilemektedir. 2015'de istihdam oranında toplumsal cinsiyet açığı kadınların aleyhine %25,5'e ulaşmıştır. Kadınların daha yüksek sayılarda işgücü piyasasına girmeye devam etmesi ve ekonomik gerileme nedeniyle erkeklerin istihdam oranlarının azalması sonucunda yalnızca Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da istihdam açıkları az da olsa kapanmıştır. Ayrıca, küresel finansal kriz Kuzey Amerika'da istihdamda toplumsal cinsiyet açığında geçici bir azalmaya yol açmıştır. Bununla birlikte, genel olarak değişim neredeyse yoktur (ILO, 2016: xi).

Diğer taraftan, özellikle imalat ve ihraç ürünleri işleme bölgelerinde, kadın işgücüne katılma oranlarındaki artışa dayalı az da olsa ilerleme kaydedilmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artışın nedenlerinden biri, kadınların düşük ücret kabul etmesidir. Ticaret aracılığıyla artan rekabetin rekabetçi endüstrilerde yer alan kadınların ücretlerindeki nispi iyileşmeye katkıda bulunabileceği ve en azından bu anlamda ticaretin firmaların ayırım yapma yeteneğini azaltarak kadınlara fayda sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, uluslararası üretimde yeni işbölümünün çalışmanın esnekleşmesine neden olduğu ve kadınların genellikle aile sorumlulukları ile ücretli çalışmayı kaynaştırmak amacıyla istikrarsız ve kırılğan çalışmayı kabul ettiği ileri sürülmüştür (Gunter ve van der Hoeven, 2004: 25-26).

Genelleme yaparsak, küreselleşmeye bağlı gelişen ülkelerde işgücü piyasası süreçlerindeki kaymaların cinsiyet boyutu aşağıdaki üç farklı kanalda ele alınabilir (Sen, 2010: 10-11):

- (a) Emek dışı girdi maliyetlerinde benzer kesintilerin yokluğunda, maliyet azaltıcı rekabet gücü yoluyla küreselleşme işgücü esnekliğinin uygulanması ve işgücü maliyetlerini düşürülmesi yolları için bir arayışı motive etmiştir. Bundan dolayı, firmalar düşük ücretli işleri kabul etmeye hazırlıklı işçileri istihdam etmeye niyetlidir. Bunun sonucunda, düzenli ücreti, sosyal yardımları ve istihdam koruması olmayan birçok sayıda iş ortaya çıkmaktadır. Bunlar taşeronlaşmada, yardımcı küçük birimlerin büyümesinde ve karmaşık imalat üretim zincirinin en alt kademesi olan ev tabanlı çalışmada önemli bir artışa yol açmıştır. Daha yeni ve esnek emek kullanım türleri olarak işten çıkarma düzenlemeleri ve tam zamanında üretim metotları ortaya çıkmıştır. İstihdamın enformelleşmesiyle birlikte bu yaygın örgütsel değişiklikler kadınların istihdamında tipik olan karakteristikleri yansıtmaktadır. Bu karakteristikler erkeklere göre kadınların düzensiz işgücüne katılımını ve daha düşük ücretlerde çalışma istekliliğini ve nihai olarak teknik niteliklerin güncellenme ihtiyacı olmayan işleri kapsamaktadır.
- (b) Küreselleşmeye bağlı özel sektör istihdamının daha yüksek güvencesizliklerinin yanı sıra kamu sektörü istihdamının küçülmesi, işçi haklarının ve iş güvencesi gereksinimlerinin önemsizleştirilmesi hem kadınları hem de erkekleri etkilemiştir. Bununla birlikte, kadınlar iş tayflarının daha altında yoğunlaştığından, bu uygulamalar kadınlara erkeklerden daha fazla zarar verme eğiliminde olmuştur. Bu boyut işlere sınırlı erişimde, artan işsizlikte, kadın ve erkekler arasında ücret farklılıklarındaki artışta ve kadınların düşük ücretli sektörlerde daha fazla yoğunlaşmasında bariz bir şekilde görülmektedir.
- (c) “İlave işçi etkisi” genellikle kadınların formel/informel işgücü piyasasında düşük ücretli işlerde yer almaya iteklenmesiyle hanehalkı düzeyinde gerçekleşmektedir. İlave işçi etkisi temel ihtiyaç maddelerinin yüksek fiyatlarıyla, azalan sosyal güvenlik düzeyiyle ve erkeklerin kazançlarındaki istikrarsızlıklarla ilgilidir. Genellikle bu ev dışındaki formel/informel iş sözleşmeleri zorunlu olarak hanehalkı içerisindeki geleneksel rollerini sürdüren kadınlar üzerinde ek baskılar getirmektedir. Ayrıca, çok uluslu şirketlerdeki gelişmeler ve dış kaynaklardan yararlanmayla beraber taşeronlaşmanın kullanımıyla küresel iktidar güçleri ve egemen yerel güçler genellikle kadın işçileri baskı altına alacak şekilde etkileşimde bulunmaktadır.

3. İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların üzerinde erkeklerin sahip olduğu hiyerarşik cinsiyet ilişkilerini belirtmektedir ve kadınlar yalnızca cinsiyetlerinden dolayı daha aşağı derecede ve daha az değerli görülmektedir. Cinsiyete dayalı hiyerarşi aile ilişkilerinde miras hukukunda ve geleneklerinde; kadınların çalışmalarının değerlendirilmesinde; ve

toplumda, ailede, işyeri, dini ve diğer kültürel kurumlarda karar alma gücünde görülmektedir. Cinsiyete dayalı eşitsizlik eğitim, sağlık, beslenme için kadınlara ve genç kızlara göreceli fırsatlarda ve cinsiyetler arasında şiddet tarzlarında belirgindir (Mikkola ve Miles, 2007: 7).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği genelde uygulamada ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Milyonlarca kadın ve erkek dünya genelinde iş ve eğitimden mahrum kalmakta, düşük ücretler almakta veya yeteneklerine ve niteliklerine bakılmaksızın cinsiyet, renk, etnik köken veya inancından dolayı belirli mesleklere girememektedir. Örneğin birçok gelişmiş ülkede kadınlar aynı işi icra eden erkeklerden %25 daha az ücret almaktadır (ILO, 2004: 30). Ayrımcılığa uğramama temel bir insan hakkıdır ve işçiler için işlerini serbestçe seçmesi, potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmesi ve liyakatlarına göre ekonomik ödüller elde etmesi esastır. Ayrıca, işyerinde eşitliği sağlamak önemli ekonomik faydalara da sahiptir. Eşitlik temelinde hareket eden işverenler daha fazla ve daha farklı işgücüne ulaşmaktadır. Eşitlikçi uygulamalarla karşılaşan işçiler daha fazla eğitime ulaşmakta, genellikle daha yüksek ücretler elde etmekte ve işgücünün genel kalitesi iyileşmektedir. Küresel ekonominin karları eşitlikçi bir toplumda daha adil dağılmakta, bu da daha büyük bir sosyal istikrara ve ekonomik gelişme için daha geniş bir kamuoyu desteğine yol açmaktadır.¹

Ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olabilir. Kurallar, uygulamalar ve politikalar belirli bir gruba üye olması nedeniyle bazı bireylere öncelik verdiğinde ve diğerlerini dışladığında doğrudan ayrımcılık gerçekleşmektedir. Doğrudan ayrımcılık biçimleri bireyler için belirli bir yaşın üzerindeki kişilerin başvurmasını ifade eden iş ilanları ve işe kabul etmemek amacıyla veya hatta hamile kalanları işten çıkarmak amacıyla kadın işçiler için düzenli gebelik testi talep eden insan kaynakları uygulamalarını kapsamaktadır. Gebeliğe dayalı ayrımcılık doğurganlık oranlarında düşüşle karşılaşan ve uzun süre bununla mücadele eden ülkelerde artış göstermektedir. Örneğin İngiltere’de Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından yayınlanan bir raporda gebelik nedeniyle her yıl 30000 kadının işini kaybettiğini ve yalnızca bu problemle karşılaşan kadınların %3’ünün iş mahkemesine başvurduğu rapor edilmiştir (ILO, 2007; 9).

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin bazı uygulamalar vardır. Klişeleşmiş isimlerle anılan bu ayrımcı uygulamalar “cam tavan”, “cam duvar”, “yapışkan zeminler” ve “sembollilik (tokenism)” şeklinde sıralanmaktadır. “Cam tavan” kadınların yönetim fonksiyonlarına sahip olmada karşılaştığı engelleri belirlemekte ve terfinin görüldüğü halde akıl almaz bir şekilde ulaşılmamasını sembolize etmektedir. “Cam tavan” sonucunda kadınlar nadiren üst pozisyonlarda temsil edilmekte ve iktidar ile ilgili alanlara ulaşmaktadır. “Cam duvar” kadınların genellikle düşük terfi imkanlarına sahip merkezden uzak, ikincil pozisyonlarda çalıştığı duruma ilişkin bir kavramdır. “Yapışkan ortam”

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. ILO, 2003 Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 91st Session, Geneva.

kadınların terfi imkanlarının sınırlı olduğu (sekreterler, kuaförler gibi) düşük gelirli ve düşük prestijli mesleklerde egemen olduğu bir durumu tanımlamaktadır. Erkeklerin egemen olduğu gruplarda veya konumlarda çok az kadının var olduğu bir durumu ifade eden semboliklik mevcut cinsiyete dayalı eşitlikte aldatici bir görünüm sunmakta ve dolayısıyla ayrımcı tutumların ve davranışların giderilmesi sorumluluğunu gevşetmektedir (Sawicka ve Łagoda, 2015: 117).

4. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNDE MEVCUT EĞİMLER

AB'de son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kapatılması yönünde ilerleme kaydedilmiştir. 2014 yılında kadınların istihdamdaki oranı en yüksek düzeyine %64'e ulaşmış ve ekonomik karar verme sürecine katılımları artmıştır. Bununla birlikte bu yukarıya doğru eğilim diğer alanlarda örneğin ücret ve kazançlardaki süreklilik arz eden eşitsizliklerle dengelenmektedir (European Commission 2015: 6). Bu başlık altında AB'de toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri istihdam/işsizlik oranı ve açığı, kadınların mesleki ayrışması ve ücret açığı açılarından değerlendirilmektedir.

4.1. İstihdam/İşsizlik Oranı ve Açığı Açısından

Tablo 1'den de görüleceği üzere AB ülkelerinde istihdam/işsizlik oranı açığı 2006-2015 dönemi baz alınarak analiz edilmiştir. 2006 yılında 28 ülkeyi kapsayan AB'de erkeklerin %77,5 ve kadınların %62,8'i istihdam edilirken 2010 yılında bu oranlar sırasıyla %77,6 ve %64,4 olmuştur. 2015 yılında ise sözkonusu oranlar yine sırasıyla %78,3 ve %66,9 olmuştur. AB genelinde cinsiyete dayalı istihdam açığı 2006 yılında yüzde olarak 14,7 puan iken 2015 yılında bu açık 11,5 puan olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla 2006-2015 döneminde cinsiyete dayalı istihdam açığında yüzde olarak 3,2 puanlık bir azalma kaydedilmiştir. 2015 yılı itibarıyla cinsiyete dayalı istihdam açığının en yüksek olduğu ülkeler Malta (%27 puan), İtalya (%20 puan) ve Romanya (%18,6 puan) olurken, en düşük ülkeler ise Finlandiya (%2,8 puan), Litvanya (%3,3 puan) ve İsveç (%3,6 puan)'tir.

Tablo 1: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, 15-64 Yaş Nüfus, (%)

Ülke / Yıl	2006		2008		2010		2013		2015	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
AB (28 Ülke)	77,5	62,8	77,8	63,6	77,6	64,4	77,9	66	78,3	66,8
Avro Bölgesi	78,3	62,6	78,5	63,9	78	64,6	78,1	66,3	78,1	66,9
Belçika	73,4	59,5	73,3	60,8	73,4	61,8	72,7	62,3	72,2	63
Bulgaristan	68,8	60,2	72,5	63,1	71,1	62,2	72,2	64,5	73,2	65,4
Çek Cum.	78,3	62,3	78,1	61	78,6	61,5	80,5	65,1	81,4	66,5
Danimarka	84,1	77	84,3	77	82,6	76	80,6	75,6	81,6	75,3
Almanya	81,3	68,5	82	69,7	82,4	70,9	82,6	72,6	82,1	73,1
Estonya	76,2	69,6	78,4	70,3	76,8	71,1	78,6	71,8	80,4	73
İrlanda	81,7	61,9	80,8	63,3	77	61,9	77	62,7	77,4	62,8
Yunanistan	78,5	55	78,4	55	78,3	57,5	76,9	58,3	75,9	59,9
İspanya	81,2	60,7	81,6	63,6	80,6	66,3	79,8	68,7	79,5	69
Fransa	74,9	64,5	74,7	65,2	74,9	65,8	75,5	67	75,5	67,6
Hırvatistan	69,3	56,8	72,5	59	70,6	59,6	68,9	58,5	71,5	62,2
İtalya	74,5	50,8	74,3	51,6	73,1	51,1	73,3	53,6	74,1	54,1
G. Kıbrıs Rum K	82,7	63,8	82	65,7	80,4	67,4	80,6	67,2	78,8	69,4
Letonya	76,1	66,4	78,3	70,3	75,3	70,8	76,6	71,6	78,9	72,8
Litvanya	70,7	64,6	71,6	65,5	72	68,6	74,7	70,3	75,8	72,5
Lüksemburg	75,3	58,2	74,7	58,7	76	60,3	76,3	63,2	76	65,6
Macaristan	68,9	55,5	68	54,7	67,8	56,3	71	58,6	75,3	62,2
Malta	78,5	36,8	77,2	40,4	77,8	42,5	79,4	50,2	80,8	53,8
Hollanda	83,9	70,7	85,3	73,3	83,7	72,6	84,3	74,4	84,6	74,7
Avusturya	78,9	66	80	67,8	80	68,9	80,4	70,7	80,1	70,9
Polonya	70,1	56,8	70,9	57	72,1	58,5	73,9	60,1	74,8	61,4
Portekiz	79,2	68,2	79,2	68,9	77,8	69,7	76,5	69,8	76,7	70,3
Romanya	70,7	56,6	70,6	55,2	73,7	56,2	73,4	56,3	75,3	56,7
Slovenya	74,9	66,7	75,8	67,5	75,4	67,4	74,2	66,6	75,4	67,9
Slovakya	76,4	60,9	76,4	61,3	76,1	61,3	77,2	62,5	77,5	64,3
Finlandiya	77,1	73,3	77,9	73,9	76,4	72,5	76,8	73,4	77,2	74,4
İsveç	81,2	76,3	81,7	76,9	81,9	76,2	83,3	78,8	83,5	79,9
Birleşik Krallık	82,3	69,2	82,4	69,3	81,5	69,3	82,1	70,9	82,2	71,7
İzlanda	90,5	83,4	90,3	81,7	87,6	81,8	88,2	83,3	90,8	85,9

Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables> (Erişim Tarihi: 24.07.2016)

2007-2013 döneminde ekonomik krizin etkisiyle önemli ölçüde olmasa bile çok sayıda ülkede azalma gösteren kadın istihdamı az da olsa Almanya, Avusturya, Lüksemburg ve Polonya’da artış kaydetmiştir. Erkeklerin istihdam oranları İspanya, İrlanda ve Yunanistan’da önemli düşüşler göstermiştir (Livia, 2014: 109).

Geçen 10 yılda kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına katılımı farklı eğilimler göstermiştir. Erkeklerin işgücü piyasasına katılımı azalırken kadınların katılımı artmıştır. Bundan dolayı cinsiyete dayalı istihdam açığı önemli ölçüde azalmakla beraber, kapanmaktan bir hayli uzaktır. Kadınların işgücü piyasasına katılımının artması yalnızca erkek işgücü tarafından karşılanamayan işgücü talebindeki artıştan değil, kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle istihdam edilmesi nedeniyle kadınların erkeklerle ikame edilmesiyle açıklanabilir (Jabaa vd., 2015: 327). AB üyesi ülkelerinin de içinde yer aldığı OECD verilerine göre 2014 yılında kadınların %84,1'i hizmetler sektöründe istihdam edilmiştir. Ülke bazında İsveç'te %91,9'u, Polonya'da %91,5'i, Birleşik Krallık'ta %91,4'i, Belçika'da %90, 8'i ve İzlanda'da %90'ı, hizmetler sektöründe istihdam edilmiştir (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54755>). Hizmetler sektöründe istihdam edilen üç kadından biri satış, oteller ve restoranlarda çalışmaktadır. Kadınların en yüksek düzeyde istihdam edildiği alanlar sağlık ve toplum hizmetleri (%78) ile eğitim (%70)'dir (OECD, 2012: 151).

Kadınların istihdamında artışa yol açan bir başka faktör göç sürecidir. Nitekim Farré ve arkadaşları (2009: 22) tarafından yapılan bir araştırmada İspanya'da yurt dışından gelen göçün, yerli yüksek vasıflı erkek işçiler üzerinde herhangi bir etkiye yol açmaksızın vasıflı yerli kadın işgücü arzında önemli bir artışa neden olduğu ortaya konulmuştur.

2015'de istihdam oranında cinsiyete dayalı ayrımcılık, 1995'e göre yalnızca %0,6 puanlık bir azalmayla beraber, kadınların aleyhine %25,5'lik bir puana ulaşmıştır. Yalnızca Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da marjinal olarak istihdamdaki açıklar azalmıştır. Çünkü anılan bölgelerde kadınlar yüksek sayılarda işgücü piyasasına girmeye devam etmektedir. Bununla birlikte, ekonomik durgunluktan dolayı erkeklerin istihdam oranında da gerileme olmuştur (ILO, 2016: 3).

Ekonomik ve finansal krizin başladığı, 2007 yılından itibaren, daha önceki 10 yılda artış gösteren kadın istihdam oranları düşmüştür. Genel olarak, kriz Güney ve Kuzey Avrupa ülkeleri arasındaki açılmayı genişletmiştir. Gerçekten, Güney Avrupa ülkeleri hem erkekler hem de kadınlar açısından istihdam oranlarında en büyük düşüşleri ve işsizlik oranlarında en büyük artışları yaşamıştır. Buna karşılık, Kuzey ve Orta Avrupa ülkeleri daha büyük esneklik göstermiştir. Bununla birlikte, ülkelerdeki makroekonomik durumlardaki ve kurumsal ortamlardaki farklılıklardan dolayı kriz Avrupa ülkelerini farklı bir şekilde vursa bile, bazı ortak özellikler ortaya konulabilir. Pek çok ülkede, kriz içsel ekonomik eşitsizlikleri kötüleştirmiştir. Krizin cinsiyete göre istihdam üzerinde yol açtığı yansımalar iş ayrımı hipoteziyle açıklanabilir. İş ayrımı hipotezi toplumsal cinsiyet ayrımı şartlarında işgücü piyasasında erkekler ve kadınlar arasında temel farklılıkları açıklamaktadır. Genellikle erkek işçiler daha çok krizden etkilenmiş inşaat ve imalat sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Kadınlar ise daha yoğun bir şekilde kamu ve hizmet sektörlerinde yer almıştır. Kamu ve hizmet sektörlerinde aşırı bir şekilde temsil edilen kadınlar emek talebindeki hızlı düşüşten etkilenmemiştir. Bununla birlikte, daha sonraları kadınlar da iş kayıplarına uğramışlardır. Çünkü her bir üye devlet tarafından krizi çözmek için alınan kararlar değişik nedenlerden dolayı kadınları cezalandırmıştır. Kemer sıkma politikaları işçi devir oranını azaltarak ve ücretleri ve refah harcamalarını düşürerek kamu sektörü işlerini

olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun yanısıra, istihdamı teşvik etmek için gerçekleştirilen faaliyetler temel olarak erkek egemen sektörler için tasarlanmıştır. Bunun aksine yüksek eğitilmiş işgücüne artan talep gibi faktörler istihdamdaki cinsiyete dayalı açığı kapatmaya yardımcı olmuştur (Castellano ve Rocca, 2016: 3-4).

Tablo 2'den de görüleceği üzere, kriz öncesi 2006 yılı baz alındığında kriz sonrasında hem erkek hem de kadın işsizlik oranları artmıştır. 2006 yılında AB (28 ülke) erkek işsizlik oranı %8,2 ve kadın işsizlik oranı %8,9 iken, bu oranlar 2013 yılında sırasıyla %10,8 ve %10,9 olmuştur. 2015 yılında ise erkek ve kadın işsizlik oranları düşme eğilimi göstermiş ve sırasıyla %9,4 ve %9,5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, 15-64 Yaş Nüfus, (%)

	2006		2008		2010		2013		2015	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
AB (28 Ülke)	8,2	8,9	7	7,5	9,5	9,5	10,8	10,9	9,4	9,5
Avro Bölgesi	8,3	9,4	7,5	8,2	10,1	10,2	12	12,1	10,9	11
Belçika	8,3	9,3	7	7,6	8,3	8,5	8,4	8,2	8,5	7,8
Bulgaristan	9	9,3	5,6	5,8	10,3	9,6	13	11,8	9,2	8,4
Çek Cumhuriyeti	7,2	8,9	4,4	5,6	7,3	8,5	7	8,3	5,1	6,1
Danimarka	3,9	4,5	3,4	3,7	7,5	6,5	7	7,3	6,2	6,4
Almanya	10,3	10,2	7,5	7,7	7	6,5	5,2	4,9	4,6	4,2
Estonya	5,9	5,6	5,5	5,1	16,7	14,1	8,6	8,2	6,2	6,1
İrlanda	4,4	4,2	6,4	4,9	13,9	9,9	13,1	10,7	9,4	7,7
Yunanistan	9	13,8	7,8	11,5	12,7	16,4	27,5	31,4	24,9	28,9
İspanya	8,5	11,4	11,3	12,8	19,9	20,2	26,1	26,7	22,1	23,6
Fransa	8,5	9,1	7,1	7,4	8,9	9,1	9,9	9,8	10,4	9,9
Hırvatistan	11,2	12,8	8,6	10,4	11,7	12,4	17,3	16,8	16,3	17
İtalya	6,8	8,8	6,7	8,5	8,4	9,6	12,2	13,1	11,9	12,7
Kıbrıs	4,6	5,4	3,7	4,3	6,3	6,4	15,9	15,2	15	14,8
Letonya	7	6,7	7,7	7,1	19,5	16,3	11,9	11,1	9,9	8,6
Litvanya	5,8	5,6	5,8	5,6	17,8	14,5	11,8	10,5	9,1	8,2
Lüksemburg	4,7	6,2	5,1	6	4,4	5,1	5,9	6,4	6,7	7,4
Macaristan	7,5	7,9	7,8	8	11,2	10,7	10,2	10,1	6,8	7
Malta	6,8	8,3	6	6,8	6,9	7,1	6,4	6,3	5,4	5,2
Hollanda	3,9	4,4	2,8	3	4,5	4,5	7,3	7,3	6,9	7,3
Avusturya	5,3	5,6	4,1	4,4	4,8	4,6	5,4	5,3	5,7	5,3
Polonya	13,9	14,9	7,1	8	9,7	10	10,3	11,1	7,5	7,7
Portekiz	7,8	9	7,7	8,9	11	12,1	16,4	16,6	12,6	12,8
Romanya	7,3	6,1	5,8	4,7	7	6,2	7,1	6,3	6,8	5,8
Slovenya	6	7,2	4,4	4,8	7,3	7,1	10,1	10,9	9	10,1
Slovakya	13,4	14,7	9,5	10,9	14,4	14,6	14,2	14,5	11,5	12,9
Finlandiya	7,7	8,1	6,4	6,7	8,4	7,6	8,2	7,5	9,4	8,8
İsveç	7,1	7,3	6,2	6,6	8,6	8,5	8,1	7,9	7,4	7,3
Birleşik Krallık	5,4	5	5,6	5,1	7,8	6,9	7,6	7,1	5,3	5,1
İzlanda	2,8	3,1	2,9	2,6	7,6	6,7	5,4	5,1	4	4,1

Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>, (Erişim Tarihi: 24.07.2016)

Almanya, Malta, Avusturya ve Belçika’da kadın işsizlik oranında azalmalar kaydedilmiştir. 2015 yılı itibariyle 28 AB üyesi ülkenin yarısından fazlasında kadınların erkeklere göre daha yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıya kaldığı gözlenmektedir. 2006-2015 döneminde cinsiyete dayalı işsizlik açıklarında en fazla artışlar Yunanistan (-%11 puan), İspanya (-%10,7 puan) ve Güney Kıbrıs Kesimi’nde (- %9,6 puan) gerçekleşmiştir. Buna karşılık, Çek Cumhuriyeti (%3,8 puan), Almanya (%5,6 puan) ve Polonya’da (%7,4 puan) cinsiyete dayalı işsizlik açıkları kadınlar lehine kapanmıştır. Yine aynı dönemde işsizlikte cinsiyete dayalı açık Yunanistan (-%4,8 puan), İspanya (-%2,9 puan) ve İtalya’da (-%2) en üst düzeye ulaşırken, Estonya (%0,3 puan), Birleşik Krallık (%0,4 puan) ve Romanya’da (%1,2 puan) en fazla kapanma eğilimi göstermiştir. Şüphesiz bu dönemde işsizlik oranına ilişkin cinsiyete dayalı açığa ilişkin değerlendirmelerde 2008 sonrası küresel finans krizinin yarattığı olumsuz sonuçlar da dikkate alınmalıdır.

Kuzey, Güney Batı Avrupa’da genç işsizliği genç erkekler için genç kızlara göre daha yüksektir. Finansal krizin sonucunda, genç işsizliğinde cinsiyete dayalı açık Kuzey, Güney ve Batı Avrupa’da artmıştır (ILO, 2016: 4)

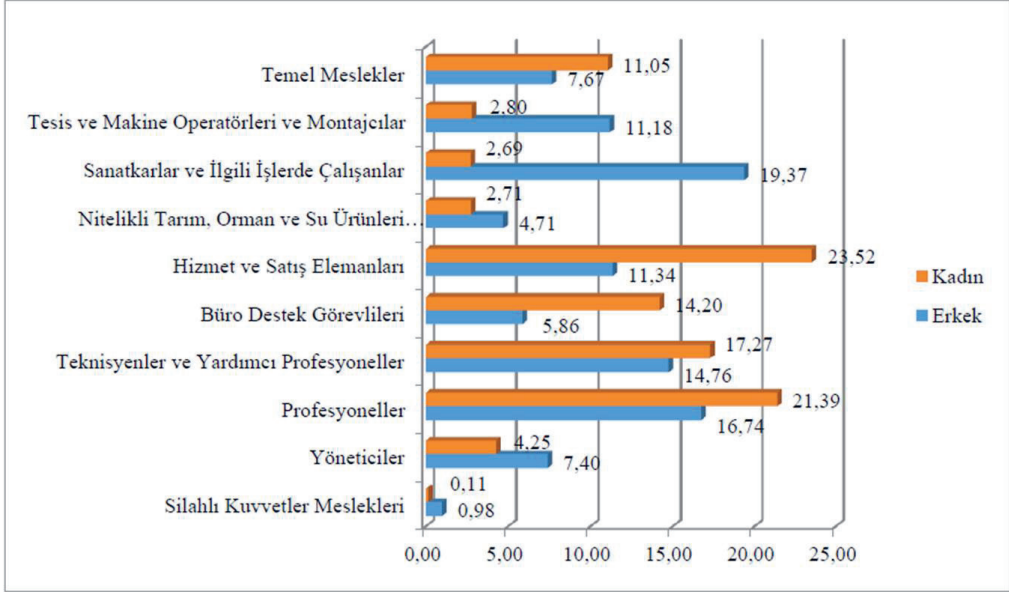
4.2. İşgücü Piyasasında Kadınların Mesleki Ayrışması

Mesleki ayrışma iki farklı bağımsız emek faktörü olan erkeklerin ve kadınların farklı mesleki rollere ve görevlere kanalize edilmesinin sonucunda ortaya çıkan işbölümü olarak tanımlanmaktadır (Marshall, 1998). Mesleki ayrışma genellikle cinsiyetler arasında basmakalıp, biyolojik ve sosyal farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Mesleki ayrışma “cinsiyet özcülüğü”nden türetilmektedir. Çünkü erkekler ve kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklardan dolayı, iki cinsiyetin karakter ve kişilik açısından bir hayli farklı olduğuna inanılmaktadır. Cinsiyet özcüleri erkekleri kuvvetli ve güçlü, kadınları zayıf ve duygusal olarak görmektedir. Ekonominin belirli sektörlerinde kadınların yoğunlaşması yatay ayrışma şeklinde adlandırılmaktadır. Dikey ayrışma ise profesyonel hiyerarşinin belirli düzeylerinde kadınların yoğunlaşması ve aşırı bir şekilde temsil edilmesidir (Witkowska, 2013: 333-334).

AB Komisyonu tarafından yayınlanan “Gender Segregation In The Labour Market: Root Causes, Implications And Policy Responses In The EU” başlıklı raporda ayrışmayı ölçmek ve zaman içerisindeki değişimini izlemek amacıyla üç indeks kullanılmıştır. Bunlar Karmel and MacLachlan indeksi (kısaca (IP), benzeşmezlik indeksi (ID) ve feminist, karma ve erkek egemen mesleklerin sınıflandırılmasıdır. Endekslerin veri kaynağı Avrupa işgücü anketidir. Yüzdelik şartlarda, IP indeksi 0-50 arasında değişmektedir. IP indeksi genellikle AB istihdam stratejisi içinde ayrışmayı izlemek için kullanılan göstergedir. Ayrıca, bu indeks kadınların ve erkeklerin meslekler ve sektörler arasında daha dengeli dağılımını gerçekleştirmek için meslek (sektör) değişimi için ihtiyaç duyulabilen istihdam edilen nüfus payını yorumlayabilmektedir. ID indeksi benzer bir yorumla sahiptir fakat yüzde olarak 0-100 arasında değişmek-

tedir. Çünkü istihdamın dağılımını eşitlemek için gerekli olan meslek değişimi tek bir cinsiyete yalnızca erkek ve kadına bağlanılmaktadır. Bir bütün olarak AB için IP indeksi ile ölçülen ayrışma hala göreceli bir şekilde yüksektir. IP indeks değeri mesleki ayrışma için %25,3 ve sektörel ayrışma için %18,3'tür. Bununla birlikte, en fazla ve en düşük ayrışmanın yaşandığı ülkeler arasında yaklaşık %10 puanlık bir açıklıkla, farklılıklar genişliğini korumaktadır. İster mesleki ister sektörel olsun, sırasıyla aynı dört ülke yüksek ve düşük ayrışmanın olduğu grup içerisinde yer almaktadır. Yüksek ayrışmanın olduğu dört ülke Estonya, Slovakya, Letonya ve Finlandiya iken, en düşük ayrışmanın yaşandığı ülkeler Yunanistan, Romanya, Malta ve İtalya'dır. 1990'larda yüksek ayrışmalı İskandinav ülkeleri ve düşük ayrışmalı Akdeniz ülkeleri arasında çok iyi bilinen karşıtlık Doğu Avrupa ve Akdeniz ülkeleri karşıtlığına yol vermiştir. Toplu düzeyde, mesleki ayrışma indeksleri hem AB (27) hem de AB (15) ülkeleri için 1992-2000 yılları arasında önemli bir değişimi ortaya koymamaktadır. Bununla birlikte, 2000 sonrası on yılda az da olsa yukarıya doğru bir eğilim belirlenebilir. Toplu düzeyde mütevazı değişim ülke düzeyindeki çelişkili örnekleri gizlemektedir. Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Norveç, İsveç ve Birleşik Krallık 1997 ve 2007 arasında %2,8 puandan %1,5 puana kadar uzanan IP puanındaki azalışlarla nispeten hızlı bir ayrışmamayla karşılaşmıştır. Aksine, Bulgaristan, İtalya, İrlanda, Letonya, Romanya ve İspanya'da ayrışma artmıştır. AB ülkelerinin büyük bölümünde, ayrışma indekslerinin düştüğü ülkelerde, karma meslekler artmıştır. Bundan başka, değişim erkek egemen meslekleri kadın egemen mesleklerden daha fazla etkilemiştir. Çünkü erkek egemen sektörlerin payı daha orantısız bir şekilde azalmıştır. Benzeşmezlik indeksinin yapısal bir bileşene, bir cinsiyet oranına veya bir artık bileşene dönüşmesi kısa dönemde hem mesleklerin yapısının – toplam istihdamdaki ağırlıkları- hem de mesleklerdeki işçilerin cinsiyet kompozisyonununun ayrışmadaki genel değişime katkıda bulunduğunu, fakat bunun her zaman aynı doğrultuda olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, daha uzun dönemlerde mesleklerdeki işçilerin cinsiyet kompozisyonundaki değişim egemen bir bileşen olma eğilimi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, ayrışmada uzun dönemdeki azalmalar nihai olarak her meslekte kadınların daha dengeli bir temsilini gerçekleştirmeye bağlıdır (European Commission, 2009: 7-8).

AB üyesi ülkelerde kadınların statü itibarıyla istihdamının cinsiyete göre dağılımını gösteren Grafik 1'den de görüleceği üzere, kadınlar nitelik gerektirmeyen meslekler, hizmet ve satış elemanları, büro destek görevlileri, teknisyenler ve yardımcı profesyoneller ve profesyoneller şeklindeki statülerde erkeklere göre daha fazla istihdam edilmektedir. Kadınların yaklaşık $\frac{1}{4}$ 'ü hizmet ve satış elemanları (%23,52) şeklinde istihdam edilmektedir. Bunu profesyoneller (%21,39), teknisyenler ve yardımcı profesyoneller (%17,27) ve büro destek görevlileri (%14,20) takip etmektedir. Yönetim kademelerinde yönetici olarak istihdam edilen kadınların oranı %4,25, erkeklerin oranı ise %7,40'dır. Bu oranlara göre yöneticilik statüsünde kadınlar ve erkekler arasında bir ayrıştırma söz konusudur.

Grafik 1: AB (28) Ülkelerinde Statü İtibariyle İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı 2015, (%)

Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>, (Erişim Tarihi: 24.07.2016)

Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma konusunda üzerinden durulması gereken bir diğer olgu kısmi süreli ve tam gün süreli mesleklerdeki ayrışmadır. Eurostat verilerine göre AB (28)'de 2006'da istihdam edilenlerin %18,8'i kısmi süreli mesleklerde istihdam edilirken 2015 yılında bu oran %22'ye çıkmıştır. Ayrıca, 2006-2015 döneminde kadınların kısmi istihdamdaki payı %33,1'den %35,2'ye yükselmiştir. İstihdam edilen erkeklerin kısmi süreli istihdamdaki payı da aynı dönemde %6,1'den %9,22'ye doğru bir yükselme kaydetmiştir (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>).

2014'de AB'de borsaya kayıtlı büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadınların ortalama oranı %20'ye ulaşmıştır. Kadınların en yüksek temsil düzeyi Fransa ve Letonya (%32), Finlandiya (%30) ve İsveç (%28) gibi ülkelerde gerçekleşmiştir. Slovenya, Belçika, Danimarka, İtalya ve Almanya'da borsaya kayıtlı şirketlerin yönetim kurullarında kadınların payı en az %20'dir. Hollanda'da borsaya kayıtlı şirketlerin komitelerinde kadınlar 1/5'lik bir paya sahiptir. Kadınların en düşük temsil düzeyi Malta'da, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Yunanistan, Kıbrıs ve Portekiz'dedir. Polonya'da bu düzey %15'dir ve AB ortalamasının altındadır (Sawicka ve Łagoda 2015: 121). Bu rakamlar AB için yatay mesleki ayrışma kadar dikey mesleki ayrışmanın önemli bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

AB'de de cinsiyete göre mesleki ayrışma işyerinde eşitliğe önemli bir engeldir ve birey, firma ve toplum için sosyal ve ekonomik maliyetlere neden olmaktadır. Eğitimi kapsayan alanlarda kadınların kaydettiği ilerlemelere rağmen, 1990'ların başından bu yana ayrışma düzeyi hemen hemen hiç değişmemiştir. Bununla birlikte, bu genel eğilim ülke düzeyindeki zıt gelişmeleri gizlemektedir. Ayrıca, literatür ayrışmanın açıklanmasının yalnızca bir faktör-

re bağlı olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrışmanın nedenlerini beşeri sermaye ve deneyimdeki farklılıklar, tercihler, basmakalıp ifadeler ve örgütsel uygulamalar şeklinde sıralamak mümkündür. Kadınlar ve erkekler arasındaki bakım yükündeki eşitsizlikler de bir diğer faktördür (Sparreboom, 2014: 265).

4.3. İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı

AB düzeyinde, cinsiyete dayalı ücret açığı genel olarak ekonomide kadınların ve erkeklerin ortalama brüt saat başına kazançlarındaki göreceli farklılık şeklinde tanımlanmaktadır (www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf)

Tablo 3’den de görüleceği üzere, AB (28)’de ortalama ücret açığı %16,2 olarak tahmin edilmektedir. Bu tahmin bir önceki yıla göre ücret açığında yüzde olarak 0,2 puan bir azalma anlamına gelmektedir. Ancak sözkonusu indeks (kazanç farklılıklarının bir bölümünü açıklayabilen bireysel ve diğer gözlemlenebilir karakteristiklerdeki farklılıklara göre) düzeltilmemiş olarak tanımlanmıştır. Eurostat verilerine göre, cinsiyete dayalı ücret açığının en fazla olduğu ülkeler Estonya (%28,3), Avusturya (%22,9), Çek Cumhuriyeti (%22,1) ve Almanya (%21,1); en düşük olduğu ülkeler ise Polonya (%7,7), İtalya (%6,5), Malta (%4,5) ve Slovenya (%2,9) olmuştur.

Literatürde yaygın olarak kabul edilen hipoteze göre ülkeler arasında cinsiyete dayalı ücret açıklarının cinsiyete dayalı istihdam açıklarıyla negatif ilişki içerisinde olduğu varsayılmaktadır (Olivetti ve Petrongolo, 2008: 651). Fakat bu hipotez açıklama kabiliyeti olmayan aritmetik bir tezdten başka bir şey değildir. Nitekim Ricardo Alaez-Aller vd. tarafından gerçekleştirilen bir çalışma, Akdeniz’e kıyısı olan ülkelerde kadın istihdamındaki bir artış bu ülkelerde Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerindekine yakın ücret açığına yol açmakla beraber, ücret dağılımında daha büyük farklılıklara yol açabileceğini ortaya koymuştur. Çalışmaya göre Akdeniz’e kıyısı olan ülkelerde cinsiyete dayalı ücret açığı dağılımının en altında en geniş düzeyde iken, Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerinde dağılımın en üstünde en geniş düzeydedir. Ayrıca, sözkonusu çalışmada Güney Avrupa ve Avrupa’nın geri kalanı arasında çalışma talebindeki farklılıklar üzerinde odaklanan bir hipotez ileri sürülmektedir. Bu hipotez uyarınca, AB merkezli şirketlerin değer zincirlerini fonksiyonel kriterlere göre dayalı bölümlendirme eğilimi bir bütün olarak AB’nin bazı coğrafik alanlarında iş ayrışmasını pekiştirebilir. Dolayısıyla, Akdeniz’e kıyısı olan ülkelerde yerleşmiş özel sektördeki yüksek ücretli işlerin payı toplam işlerin sayısındaki paylarından daha düşük olabilir. Çalışmada tüm ülkelerde kadınların yüksek ücretli işlere erişimde zorlandıkları onaylanmaktadır (Alaez-Aller vd., 2015: 127).

Tablo 3: AB Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı 2010-2104 (%)

	2010	2011	2012	2013	2014
AB (28 Ülke)	16,1	16,5	16,6	16,4	16,1
Avro Bölgesi	16,4	16,6	17	16,6	16,5
Belçika	10,2	10,2	10	10	9,9
Bulgaristan	13	13	14,7	13,5	13,4
Çek Cumhuriyeti	21,6	22,6	22,2	22,1	22,1
Danimarka	15,9	16,3	16,8	16,4	15,8
Almanya	22,3	22,2	22,4	21,6	21,6
Estonya	27,7	27,3	30	29,9	28,3
İrlanda	13,9	11,7	14,4	:	:
Yunanistan	15	:	:	:	:
İspanya	16,2	17,9	19,3	18,8	18,8
Fransa	15,6	15,6	15,4	15,3	15,3
Hırvatistan	5,7	3,4	2,9	9	10,4
İtalya	5,3	5,8	6,7	7,3	6,5
Güney Kıbrıs Kesimi	16,8	16,4	16,2	15,8	15,4
Letonya	15,5	13,6	13,8	14,4	15,2
Litvanya	14,6	11,9	12,6	13,3	14,8
Lüksemburg	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6
Macaristan	17,6	18	20,1	18,4	15,1
Malta	7,2	6,2	6,5	5,1	4,5
Hollanda	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2
Avusturya	24	23,7	23,4	23	22,9
Polonya	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7
Portekiz	12,8	12,8	14,8	13	14,5
Romanya	8,8	11	9,7	9,1	10,1
Slovenya	0,9	2,3	2,5	3,2	2,9
Slovakya	19,6	20,5	21,5	19,8	21,1
Finlandiya	20,3	19,6	19,4	18,7	18
İsveç	15,4	15,8	15,9	15,2	14,6
Birleşik Krallık	19,5	20,1	19,1	19,7	18,3
İzlanda	17,7	18,3	18,7	20,5	18,7

Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc30>
(Erişim Tarihi: 29.07.2016)

Cinsiyete dayalı ücret açığı birçok nedenden kaynaklanmaktadır. Bu nedenleri işyerinde ayrımcılık, işlerde ve sektörlerde farklılık, işyeri uygulamaları ve ücret sistemleri, kadınların çalışmaları ve vasıflarını değerinden düşük değerlendirme, üst yönetim ve liderlik konumunda kadınların azlığı, cinsiyete dayalı roller ve gelenekler ile iş ve aile sorumluluklarını dengeleme şeklinde sıralamak mümkündür (European Commission, 2014: 5-7).

Cinsiyete dayalı ücret eşitliğini sağlama birey, işveren, ekonomi ve toplum açısından önemli faydalara sahiptir. İlk olarak, cinsiyete dayalı ücret eşitliğinin sağlanması adil ve daha eşitlikçi bir toplum oluşturmaya katkıda bulunmaktadır. Ücret açığının kapatılması fakirlik düzeylerinin azaltılmasına ve kadınların yaşamları boyunca kazançlarının artırılmasına yardımcı olabilir. İkinci olarak, cinsiyete dayalı ücret eşitliği nitelikli işlerin arz edilmesine yol açmaktadır. Bu durum kadınların çalışma yaşamlarındaki beklentilerini yükseltmektedir. Firmalar en yetenekli olanları cezbetmek istiyorlarsa, işte eşitlik gereklidir. Nitelikli işler tüm işçilerinin çalışmalarının değerlendirildiği pozitif bir çalışma ortamının oluşturulması için önemlidir. Üçüncü olarak, işveren kadınların yeteneklerini ve vasıflarını daha etkin kullanmasından fayda sağlayabilir. Bu amaçla kadınlara çalışma-yaşam dengesi, eğitim ve kariyer geliştirmeye ilişkin politikalar uygulayarak kadınların vasıfları değerlendirilebilir. Kadınlar işyerinde genellikle eksik değerlendirilen vasıflara ve yeteneklere sahiptir. Bunların gerçek değerinin ortaya konması firmaların vasıf yetersizlikleriyle mücadele etmesine yardımcı olabilir. Kadınların yaptıkları işlerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve vasıflarına ve potansiyellerine uygun bir şekilde ücretlendirilmesi firmanın performansını ve etkinliğini artırabilir. Örneğin, en iyi ve en yetenekli kadronun işe alınması ve elde tutulması teşvik edilebilir, işe devamsızlık azaltılabilir ve müşterilerde olumlu bir imaj oluşturulabilir. Dördüncü olarak, ücret eşitliği şikayetleri ve hukuki uyuşmazlıkları azaltabilir. Firmada çalışanların eşit işe eşit ücret alması işverenlerin ayrımcılık ve adil olmayan çalışma uygulamaları yapıldığı şeklindeki şikayetleri önlemesi anlamına gelmektedir. Bu da şikayetlerle ve müteakip uyuşmazlıklarla ilgilenmede harcanılan zaman ve paranın önüne geçilmesine yardımcı olmaktadır. Beşinci ve son olarak, kadın ve erkekler arasında ücret eşitliği ekonomik büyüme ve iyileşme için bir temel oluşturmaktadır. Mevcut ekonomik krizden çıkmak için cinsiyete dayalı eşitlik sorununu çözmek ve cinsiyete dayalı ücret açığını kapatmak önemlidir. Cinsiyete dayalı eşitlik istihdam artışını, rekabet edebilirliği ve ekonomik iyileşmeyi sağlamada anahtardır (European Commission, 2014: 8-9).

5. TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİKTE MEVCUT EĞİLİMLER

Ülkemizde bugün işgücü piyasasında kadınlar sayı ve statü olarak daha iyi olmakla beraber AB ülkelerinde olduğu gibi, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı istihdam, mesleki ayrışma ve ücret açığı açısından sürekliliğini ve önemini korumaktadır. Türkiye'de işgücü piyasasında gözlemlenen cinsiyete dayalı eşitsizlikler bir önceki bölümde olduğu üzere istihdam/işsizlik oranı ve açığı, kadınların mesleki ayrışması ve ücret açığı başlıklarında analiz edilmektedir.

5.1. İstihdam/işsizlik Oranı ve Açığı

Tablo 4'den de görüleceği üzere Türkiye'de istihdam/işsizlik oranı açığı 2004-2015 dönemi baz alınarak analiz edilmiştir. 2004 yılında Türkiye'de erkeklerin %62,7'si ve kadınların %20,8'i istihdam edilirken 2010 yılında bu oranlar sırasıyla %62,7 ve %24 olmuştur. 2015 yılında ise sözkonusu oranlar yine sırasıyla %65 ve %27,5 olmuştur. Ülkemizde

cinsiyete dayalı istihdam açığı 2004 yılında yüzde olarak 41,9 puan iken 2015 yılında bu açık 37,5 puan olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla 2004-2015 döneminde cinsiyete dayalı istihdam açığında yüzde olarak 4,4 puanlık bir azalma kaydedilmiştir.

Ülkemizde, kadın istihdamı gerek AB gerek OECD ülkeleri ile kıyaslandığında çok düşük düzeydedir. Kadın istihdam oranı, 2004-2015 arası %5,9 puanlık artış göstermiş olsa da OECD ortalaması olan %50,9'un altındadır (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742>). Ülkemizde kadın istihdamının düşük olması emek faktörünün önemli bir bölümünün üretimde kullanılmaması ve GSMH 'nın azalması anlamına gelmektedir.

Ülkemizdeki kadın istihdamının bölgeler açısından analizi yapıldığında göç alan ve sanayinin yoğun olduğu bölgelerde tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların oranının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Kadın istihdamının sektörel dağılımı bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişiklik arz etmektedir. Örneğin, kadın istihdamının gelişmenin göreceli olarak daha az olduğu Doğu bölgelerinde tarım sektöründe buna karşılık gelişmenin yüksek olduğu Batı bölgelerinde ise hizmetler sektöründe yoğun olduğu görülmüştür (Berber ve Yılmaz, 2008: 13-14).

Tablo 4: Türkiye'de İstidamın Cinsiyete Göre Dağılımı 2004-2015 (%)

Yıllar	İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2015	65	27,5	9,2	12,6
2014	64,8	26,7	9	11,9
2013	65,2	27,1	8,7	11,9
2012	65	26,3	8,5	10,8
2011	65,1	25,6	9,2	11,3
2010	62,7	24	11,4	13
2009	60,7	22,3	13,9	14,3
2008	62,6	21,6	10,7	11,6
2007	62,7	21	10	11
2006	62,9	21	9,9	11,1
2005	63,2	20,7	10,5	11,2
2004	62,7	20,8	10,8	11

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi.: 30.07.2016)

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını engelleyen diğer bir ifadeyle istihdamının düşük olmasına neden olan faktörler ekonomik ve sosyal faktörler başlıkları altında toplanabilir. Ekonomik faktörler arasında düşük ücret, kayıt dışı çalışma ve iş güvencesi ve sosyal güvenlik yoksunluk yer almaktadır. Sosyal faktörler ise, eğitim düzeyinin yetersizliği, kırdan kente göç artışı, ataerkil zihniyet ve yapı, toplumda kadına biçilen roller ve bunun etrafında şekillenen aile ve sosyal ortam, işgücü piyasasında yatay ve dikey katmanlaşma ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıktır (Önder, 2013: 47-52).

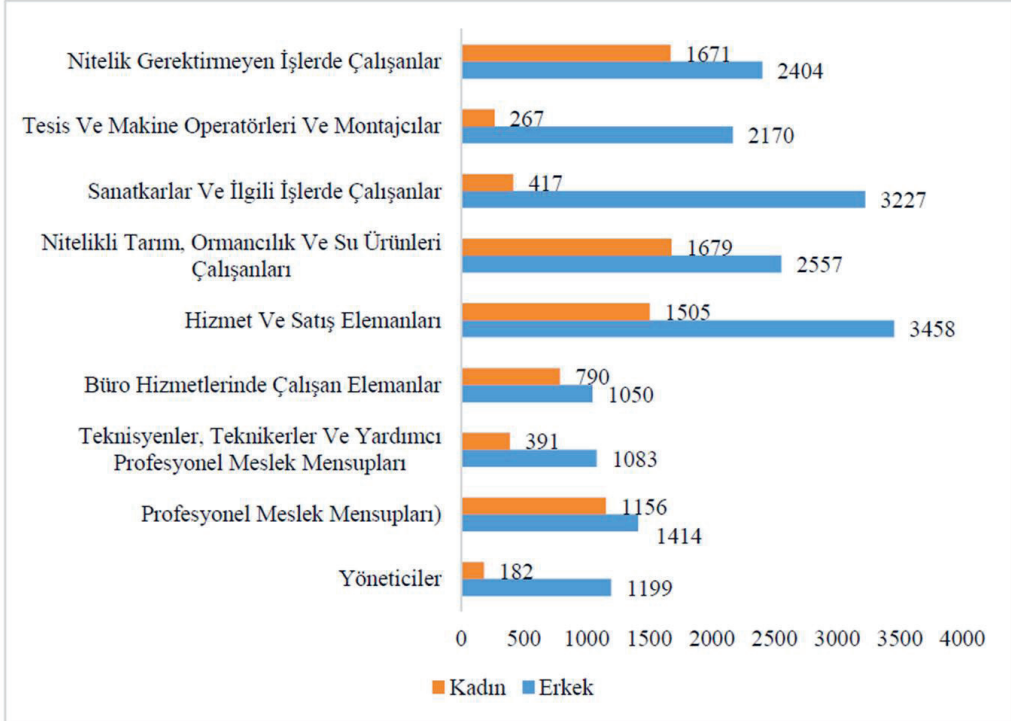
Kriz öncesi 2004 yılı baz alındığında kriz sonrasında hem erkek hem de kadın işsizlik oranları artmıştır. 2004 yılında erkek işsizlik oranı %10,8 ve kadın işsizlik oranı %11 iken bu oranlar 2009 yılında sırasıyla %13,9 ve %14,3 olmuştur. 2015 yılında ise erkek ve kadın işsizlik oranları düşme eğilimi göstermiş ve sırasıyla %9,2 ve %12,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilerden anlaşılacağı gibi, 2004-2015 döneminde kadınlar erkeklere göre daha yüksek oranda işsizlikle karşı karşıya kalmıştır. Dikkat çeken bir diğer husus da, 2004-2015 döneminde kadın ve erkek işsizlik oranı arasındaki açığın kadınlar aleyhine artmasıdır. Nitekim 2004 yılında %0,2 puan açık 2015 yılında %3,4 puana yükselmiştir (Bakınız Tablo 4).

Genç işsizlik konusuna bakıldığında 2004 yılında genç kadın (15-24 yaş) işsizlerin toplam işsizlik oranındaki payı %39,5 iken genç erkek (15-24 yaş) işsizlerin oranı %40 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı itibarıyla genç kadın ve genç erkek işsizlerin oranı sırasıyla %33,5 ve %41,4 olmuştur (<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>). Dolayısıyla, 2004-2015 döneminde genç işsizlik oranında makas kadınlar aleyhine açılmıştır.

5.2. İşgücü Piyasasında Kadınların Mesleki Ayrışması

İşgücü piyasasında işler kadın işi ve erkek işi şeklinde ayrıştırılmakta, bir başka deyişle yatay bir bölümlendirilmeye gidilmektedir. Kadınlar genellikle düşük ücretli ve statülü, geçici nitelikli, istihdam güvencesi bulunmayan ve nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir. Buna karşılık erkekler yüksek ücretli ve statülü, yetki ve sorumluluk gerektiren, istihdam güvenceli ve nitelikli işlerde çalıştırılmaktadır. Diğer taraftan, aynı beşeri sermaye donanımına sahip kadınların aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer almaları durumu vardır ki bu da dikey ayrışmayı beraberinde getirmektedir. Ayrıca, kadınlar terfi ayrımcılığı ile karşılaşmaktadır. Bu durum cam tavan etkisi kavramıyla izah edilmektedir (Parlaktuna, 2010: 1222)]

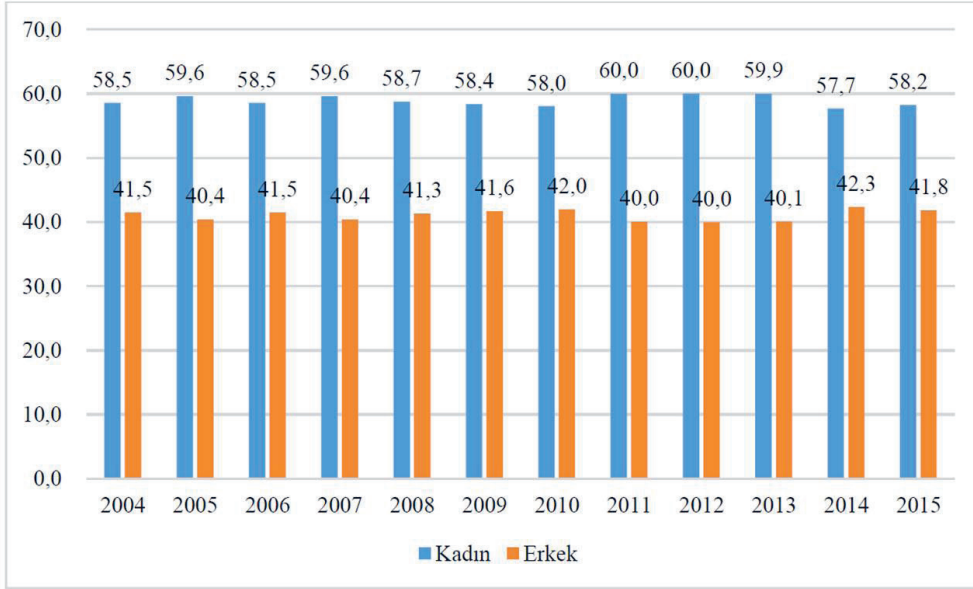
Grafik 2 incelendiğinde kadın istihdamının meslek grubu itibarıyla dağılımında ilk üç sırayı nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar (%20,8), nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar (%20,7) ve hizmet ve satış elemanları (%18,6) paylaşmaktadır. Kadınların ancak %2,3'ü yönetici konumundadır. Türkiye'de yönetici pozisyonunda kadın çalışanların oranı OECD ortalaması olan %30'un altındadır ve OECD ülkeleri arasında Türkiye son üçüncü sırada yer almaktadır (OECD 2016: 181). Bu rakamlar bize ülkemizde işgücü piyasasında kadınların hem yatay hem de dikey mesleki ayrışma ile karşılaştığını göstermektedir. Mesleki ayrışma ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki söz konusudur. Eğitim düzeyi düşük olan kadınlar yatay mesleki ayrışmaya, yüksek eğitimli kadınlar ise dikey mesleki ayrışmaya muhatap olmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1224).

Grafik 2: Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Meslek Grubu (2015 (Bin Kişi))

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 31.07.2016).

Cinsiyete göre mesleki ayrışma konusu kısmi süreli ve tam gün süreli işlerde çalışan kadın ve erkekler açısından da değerlendirilmelidir. Grafik 3'e bakıldığında 2004-2015 döneminde kadınların kısmi süreli istihdamdaki ortalama oranı %58,9 erkeklerin ortalama oranı ise %41,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu istatistik kısmi süreli istihdamda kadınların erkeklerden daha fazla yer aldığını göstermektedir.

Kısmi süreli işlerde çalışma, daha önce ifade edildiği üzere, mesleki bir ayrışma olarak ifade edilmiştir. İşçi açısından bir işten beklenen en önemli özellik işin sürekli ve tatmin edici nitelik taşımasıdır. Kısmi çalışma ilişkisinde işçinin karşılaştığı sorunların başında ücret konusundaki yetersizlikler gelmektedir. Gerçekten de 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatımıza giren işçi kısmi süreli iş ilişkisi sürecinde emsal işçiye göre çalıştığı saate göre ücret alacaktır. Bu da kısmi süreli işlerde çalışanların tam gün süreli çalışanlara göre daha düşük ücret alması demektir. Kısmi süreli çalışanlar sosyal güvenlik açısından da sorunla karşılaşmaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 164).

Grafik 3: Türkiye'de Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı 2004-2015 (%)

Kaynak: <http://stats.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 31.07.2016)

Kısmi süreli işlerde çalışanların yasal olarak sosyal güvenceden yoksun bırakılması söz konusu olmamakla beraber, emeklilik hakkı ve sağlık güvencesinden yararlanabilmesi mevcut koşullar altında bir hayli zor gözükmektedir (Erdoğan 1993: 321). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kısmi olarak çalışılan süreler toplanarak 7,5 saatlik süre 1 gün çalışmış kabul edilmektedir. Bu durumda günde 2,45 saat çalışanın aylık pirim ödeme gün sayısı 10 gün olmaktadır. Ayda 10, yılda 120 gün pirim ödeyen kadın kısmi emekli aylığı alabilmek için yaklaşık 37,5 yıl çalışması gerekmektedir (Önder, 2013: 48). Kısmi süreli çalışma ev ve iş sorumluluklarını ve kariyerlerini birlikte yürütmek isteyen kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Diğer bir ifadeyle bu tür bir çalışma kadınların bir taraftan istihdamını artırırken, diğer taraftan yatay mesleki ayrışma sorunuyla karşılaşmasına neden olmaktadır.

5.3. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı

Ücret her çalışan, özellikle kadın çalışanlar açısından önemlidir. Ücret kadın için yalnızca kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini veya aile bütçesine katkıda bulunmasını sağlayan bir unsur değildir. Ücret kadını toplumda ön plana çıkaran, birey olma özelliği kazandıran ve onu her açıdan erkekle eşit kılan bir unsurdur.

Türkiye'de kadınların ücretleri, işgücüne katılma oranına benzer şekilde dünya genelindeki eğilimden önemli ölçüde farklılık göstermiştir. 1980'lere kadar kadınların ücretli istihdamdaki payı çok düşük olmuştur. 1980 sonrası, diğer ülkelerde olduğu gibi, kadınların ücretleri yeni uluslararası işbölümü ile yakından bağlantılı hale gelmiştir. İşgücüne katılan kadınların oranının artması aynı işteki erkeklerin ücretleriyle aynı doğrultuda bir iyileşmeye yol açmıştır. Bununla birlikte, Türkiye'de tamamen buna karşıt bir yol takip edilmiştir. İmalat sektöründe kadınların

erkeklerin ücretine oranı 1982’de 98,5, hatta 1983’de 100 olmuştur. Fakat 1980’lerde bu oran aşamalı bir şekilde azalmıştır. Bu azalmada hem içsel hem de dışsal dinamikler etkili olmuştur. 1981-1988 döneminde sendikali işgücüne karşı muhalif önlemlerle ücret gelirlerinde aşırı bir baskı yaşanmıştır. Aynı zamanda ekonomi uluslararası ticarete ve kadın işgücünü destekleyen ihracat odaklı endüstrilere açılmıştır. Bu tür dinamiklerin etkisi altında, kadın ücretleri erkek ücretlerine oranı önemli ölçüde düşmüş ve 1993’de %88,4 olarak gerçekleşmiştir. 2006’da da imalat sektöründe kadınların yıllık brüt ücreti erkeklerin ücretinin %79,2’si olmuştur (Doğan, 2011: 28-29).

Eurostat verilerine göre 2006 yılında cinsiyete dayalı ücret açığı %2,2 dolayında kadınlar lehine gerçekleşmiş diğer bir ifadeyle azalmıştır. Bu Türkiye’de kadınların erkek çalışanlardan ortalama %2,2 oranında daha fazla kazandığı anlamına gelmektedir. Diğer kaynaklar cinsiyete dayalı ücret açığının erkekler lehine daha yüksek olduğunu ve %10 ila %30 arasında değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur (European Commission, 2013: 13).

Gizem Akar vd (2013: 17) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada formel/informel ayrımı boyunca firma ölçeği ve cinsiyete dayalı ücret açığı incelenmiştir. Çalışma sonunda iki önemli bulguya ulaşılmıştır. Birinci olarak, firma ölçeğine dayalı ücret açığının informal sektörde formel sektörden daha büyük olduğunu ortaya koymuşlardır. İkinci olarak, informal istihdam için firma ölçeğinin azalan bir fonksiyonu olmakla beraber, cinsiyete dayalı ücret açığının formel istihdam için firma ölçeğinden bağımsız olduğu sonucuna varmışlardır.

2010 verilerine göre cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın ücretinin lehine (%-1,1) iken, eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti lehinedir. Göstergenin toplamda kadın lehine olması ücretli çalışanların eğitim durumuna göre dağılımının incelenmesi ile açıklığa kavuşmaktadır. Buna göre, ücretli çalışan kadınların en yoğun buldukları eğitim durumu %35,3 ile yüksekokul ve üstü iken, erkekler için bu grup %27,4 ile ilkököl ve altıdır (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?jsessionid=YRsNQ5QB6LJvW5ZBTf1vyJWpcnvGv1pKJnp7zw9LHHY8kFD7R1J!1727921118?id=10718&as_fid=xO4dKgM3Cx5GdwBH0rau).

Tablo 5: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2014

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı ⁽¹⁾ (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
Toplam	26 032	26 002	26 113	27 830	27 775	27 974	-0,4
Eğitim Durumu							
İlkokul ve altı	17 943	18 691	15 321	18 602	19 417	15 748	18,0
İlköğretim ve Ortaokul	17 879	18 433	15 593	18 476	19 081	15 981	15,4
Lise	20 207	20 712	18 831	21 222	21 758	19 760	9,1
Meslek Lisesi	26 217	27 342	22 010	28 143	29 561	22 842	19,5
Yüksekokul ve üstü	46 729	50 468	41 490	51 405	55 633	45 483	17,8

⁽¹⁾ Cinsiyete dayalı ücret farkı (erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti *100 olarak hesaplanmıştır.

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861> (Erişim Tarihi: 03.08.2016)

TÜİK tarafından gerçekleştirilen 2014 Kazanç Yapısı Araştırması sonucuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı² toplamda kadın ücretinin lehine (% -0,4) iken, eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti lehine gerçekleşmiştir. Tablo 5' ten de görüleceği üzere, eğitim durumu itibariyle kadınlar aleyhine en yüksek fark meslek lisesi mezunları (%19,5) için sözkonusu iken, bunu ilkokul altı (%18,0) ve yüksek okul ve üstü mezunları (%17,8) izlemiştir. Kadınlar aleyhine en düşük fark lise mezunları (%9,1) arasında kaydedilmiştir.

6. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN 2030 GÜNDEMİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

İşgücü piyasası genel ekonomik etkinliği etkileyen anahtar bir faktör piyasasıdır. Gerçekten, dinamik ve esnek bir işgücü piyasasında işçiler nispeten hızlı bir şekilde işlere geçiş yapabilir, işletmeler iş imkanları sunmaya teşvik edilebilir ve daha yüksek istihdam-nüfus oranlarına katkıda bulunabilir. Buna karşılık, formel istihdama yönelik büyük engeller işçileri, özellikle korunmaya muhtaç kadın işgücünü daha az üretken informal sektör işlerine ve tembelliğe itmektir (Kuddo, 2009: 6).

Cinsiyet itibariyle fırsat eşitliğinin gerekliliğinin idrak edilmesi ekonomik açıdan önemlidir. Daha yüksek ekonomik büyüme düzeyleri ve eşitlik haklarına saygı arasındaki ilişki olduğundan bahsedilmektedir. Çünkü daha yüksek gelişme düzeyleri eğitim, kültür ve tıbbi bakım gibi alanlarda ilerlemeye yol açmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında daha yüksek düzeyde aktifleşmesi kantitatif ve kalitatif şartlarda daha fazla işgücü kullanılarak daha yüksek yurt içi hasıla artışı anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ekonomik faydalar, cinsiyete dayalı eşitsizlik bileşik kayıplar getirmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği ekonominin rekabet gücünün artmasına ve daha iyi ekonomik performansa katkıda bulunmaktadır. Eşitlik bilinci toplumda olumlu değişime yol açmaktadır. Basmakalıp durumların üstesinden gelmeye ve yaşamın kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği tüm ekonomi için pozitif bir etkiye sahiptir. Bu daha yüksek GSMH'ya ulaşma ve objektif nedenlerle haklı görülmeyen mevcut ücret açığını dengeleme yeteneğiyle ifade edilmektedir. Kantitatif boyutlara ilave olarak eşit şanslar kalitatif yönler de sahiptir. Kadınların işgücü piyasasına katılımını diğer bir ifadeyle farklılık (çeşitlilik) boyutunu beraberinde getirmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık etkinlikte bir azalışı beraberine getirmektedir. Bireylerin ekonomik rolünün yeteneklerine ve niteliklerine göre değil cinsiyetine göre belirlendiği bir ortam etkisizliğe neden olmaktadır. Ayrımcılığı ve ırkçılığı önlemek farklı niteliklere sahip işgücünün artışıyla ve çalışma organizasyonu sürecinin iyileştirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Kadınların erkeklerle eşit temelde ekonomide yer alması, kadınların menfaatleri aile ve çalışma rolleri arasında bir dengeyi kurma politikasıyla desteklenecekse, aile yaşamı üzerinde pozitif etkilere sahip olacaktır (Sawicka ve Łagoda, 2015: 117).

² Cinsiyete dayalı (erkek-kadın) ücret farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret farkının erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanmaktadır. Bu gösterge, saatlik, aylık veya yıllık ortalama ücret esas alınarak hesaplanabilmekte olup yıllık ortalama brüt ücret kullanılarak hesaplanmıştır.

1995’de Bejinde yapılan IV. Dünya Kadın Konferansı’ndan bu yana cinsiyete dayalı eşitsizliğin azaltılmasında yalnızca önemsiz iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. 2015 yılında BM tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi’nin uygulanmasıyla kadınlar açısından insana yaraşır işe erişimdeki büyük açıkların kapatılması öngörülmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik fırsatlar, işlem ve sonuçlar açısından küresel işgücü piyasalarında sürmektedir. Son 20 yıl boyunca kadınların eğitim başarılarındaki önemli ilerlemeler çalışma hayatlarındaki pozisyonlarındaki karşılaştırmalı ilerlemeye transfer edilememiştir. Dünyada pek çok bölgede erkeklere oranla kadınlar daha fazla işsiz olacak ve işsiz kalmaya devam edecek, daha az işgücüne katılma şansına sahip olacak ve -işgücüne katıldığında- genellikle daha düşük nitelikli işler kabul etmek zorunda kalacaktır. Bu engellerin üstesinden gelmede kaydedilen ilerleme düşük olmuş ve dünya genelinde birkaç bölgeyle sınırlı kalmıştır. İşgücüne katılmada ve istihdamda açıkların daraltıldığı ve kadınların aile çalışmasına katkıda bulunmaktan hizmetler sektörüne kaydığı ülkelerin çoğunda bile kadınların işlerinin niteliği önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Kadınlar ve erkekler ile aileler ve toplum arasında ücretsiz bakım ve hanehalkı çalışmasının eşit olmayan dağılımı çalışma hayatında cinsiyete dayalı eşitsizliğin önemli bir belirleyicisidir (ILO, 2016: 3).

Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi bütünleşik ve bölünmez 169 hedefi içeren 17 amaç ortaya koymaktadır (UN 2015). Gündem 2030’da cinsiyet eşitliği, diğer hedefler gibi, geniş çaplı danışmaların, orijinal araştırma makalelerinin, kadın hakları örgütlerinin ve bilişim ağlarının, akademisyenlerin ve BM kuruluşlarının konusu olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tek başına bir hedef mi yoksa gündemdeki diğer hedeflerle kaynaşmış bir hedef mi olması gerektiği uzun yılların bir sorunu olmuştur. İlk başlarda her ikisinin de geçerli olduğu konusunda uzlaşmaya ulaşılmıştır. Ayrıca, hedefin içeriği konusunda zengin değişiklikler olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliğini tek başına bir hedef olarak ele almanın gerekçeleri de vardır. Birincisi cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ve adaletsizliklerin tüm toplumlarda yaygınlaşması gerçeğidir. İkincisi cinsiyet eşitliğinin insani gelişme, çevresel sürdürülebilirlik, iyi yönetim ve sürekli barışı gerçekleştirmede bir katalizör etkisine sahip olması gerçeğidir. Üçüncüsü hükümetlerin bu alandaki gelişmelerden sorumlu tutulmasını sağlama gerçeğidir (Razavi, 2016: 29-30).

Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi cinsiyet eşitliğinin kritik önemini ve 17 SKH’nin başarısına katkısı konusunda evrensel uzlaşmayı yeniden onaylamıştır. Kadınlar için daha fazla iş -ve nitelikli işler-, ücretsiz bakım ve hanehalkı çalışmasını takdir etmeye, azaltmaya ve yeniden dağıtmaya yönelik evrensel önlemler ve sosyal koruma yeni dönüşümcü sürdürülebilir kalkınma gündeminin hayata geçirilmesinde zorunludur. Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi fakirliği (Hedef 1) ve eşitsizlikleri (Hedef 10) azaltmayı, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi (Hedef 5) ve kapsamlı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, herkes için tam ve üretken istihdamı ve insana yaraşır çalışmayı (Hedef 8) teşvik etmeyi amaçlamaktadır. (ILO, 2016: 3).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesine ilişkin 5 no.lu amaç altında 17 küresel hedef belirlenmiştir. Bu hedeflerden çalışma-

mızla ilgili olanları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (<http://www.kureselhedefler.org/hedefler/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>):

- Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi,
- Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi,
- Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması.

7. AB'DE TOPLUMSAL EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA İLİŞKİN EYLEM PLANLARI

AB'de AB Komisyonu kadınlar ve erkekler arasında eşitlik 2010-2015 stratejisi beş temel eylem alanına öncelik tanımıştır. Bu alanlar şunlardır (European Commission, 2011):

- Eşit değerdeki işe eşit ücret,
- Karar vermede eşitlik,
- Onur, dürüstlük ve cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi ve
- AB dışında cinsiyete dayalı eşitliğin artırılması.

2010 yılında belirlenen beş alan bugün de geçerliliğini sürdürmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğe çözüm getirmek amacıyla son beş yıl boyunca ortaya konulan eylem bu alanlarda yeni önlemler şeklinde gerekli değişiklikleri ve destekleri sağlamak için daha fazla zamana ihtiyaç olduğunu göstermektedir (European Commission, 2015: 6).

Konumuzla ilgili olarak 2011-2020 Avrupa Paketi'nin cinsiyete dayalı açığın kapatılmasına ilişkin önemli birkaç öncelik burada ele alınmaktadır. Bunlar; kadın işgücüne katılma oranının artırılması ve kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığının sağlanması, cinsiyete dayalı ücret, kazanç ve yaşlılık aylığı açıklarının azaltılması dolayısıyla kadınlar arasında fakirlikle mücadele edilmesi ve karar verme sürecinde eşitliğin gerçekleştirilmesidir (European Commission, 2015: 10-14).

AB kadın işgücüne katılma oranının artırılması ve kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığının sağlanması konusunda bir dizi hedefi esas almaktadır. 2020'de AB'nin istihdamda erkeklerin ve kadınların %75'lik hedefi gerçekleştirilecekse ve özellikle istihdamda cinsiyete dayalı açık kapatılacaksa, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmaya dönük koordineli çabalar gerekecektir. Bu koordineli çabalar bakım ve çalışma sorumluluklarını dengelemeyi kolaylaştırmayı kapsayacaktır. Ayrıca, zamanın bakım ve hanehalkı sorumluluklarına daha eşit bir şekilde harcanmasını gerekli kılmaktadır. Çocuk bakımına ilişkin Barselona hedefleri yakalanmalı ve üye Devletler Barselona hedeflerini diğer bağımlıların bakımını kapsayacak şekilde daha istekli ve daha kapsamlı hale getirme-

nin yolları üzerinde durmalıdır. Kadın girişimciliği, araştırmada toplumsal cinsiyet eşitliği ve göçmen işçilerin işgücü piyasasına entegrasyonu eşit ekonomik bağımsızlığın daha ileri unsurlarıdır.

Cinsiyete dayalı ücret, kazanç ve yaşlılık aylığı açıklarının ve dolayısıyla kadınların yaşamı boyunca finansal kaynaklara erişimde eşitsizliğin azaltılması bir başka hedeftir. Bu hedef özellikle ekonomik sektörlerde ve mesleklerdeki eşitsizliklerde önemli bir azalışı, kadınların toplam ücretli çalışma sürelerinde bir artışı, bilinçlendirme ve eşit ücret mevzuatının etkin uygulanmasını ifade etmektedir.

Karar vermede eşitliği arttırmak büyük borsa şirketlerinde ve yönetim direktörleri arasında daha iyi bir cinsiyete dayalı dengeyi zorunlu kılmaktadır. Bu çabalar veri toplama, araştırma örgütlerinde karar alma konularında erkeklerin aşırı temsiliyle mücadele etme amaçlı eylem ve politik karar alma almada ve spor dahil kamusal yaşamda cinsiyete dayalı eşitliği arttırıcı önlemlerle desteklenmelidir. Avrupa Komisyonu 2019 sonunda üst ve orta yönetimde %40'lık bir kadın hedefini kendiliğinden belirlemiştir.

8. TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA İLİŞKİN EYLEM PLANLARI

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya dönük olarak Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)” uygulamaya konulmuştur. Eylem Planı'nda kadınların işgücü piyasasındaki katılımının halen düşük düzeyde olduğu ve kadınların işgücüne katılımını arttırmanın Türkiye'nin önemli hedeflerinden biri olduğu ifade edilmiştir. Bu hedefi gerçekleştirmek için 1995 yılından bu yana, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (İŞKUR) ile İş Geliştirme Merkezleri tarafından çeşitli program ve projeler geliştirildiği ve uygulanıldığı belirtilmiştir. Ulusal Eylem Planında 9. Kalkınma Planı'nda belirtilen, kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılının sonuna kadar yüzde 29,6'ya çıkarılacağı yönündeki hedefe ulaşılabilmesi için, bu programların devam ettirilmesi ve yeni eylem stratejilerinin belirlenmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanması amacıyla Eylem Planı'nda üç hedef ve bunlara ilişkin stratejiler belirlenmiştir. Ayrıca Plan'da bu hedefleri gerçekleştirmeden sorumlu kurum/kuruluşlar ile işbirliği yapılacak kurum/kuruluşlara yer verilmiştir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 39-41)

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)'nda kadının güçlendirilmesi bağlamında, kadının işgücüne katılımı ve karar alma süreçlerindeki etkinliğinin arttığı, Anayasa'ya kadına yönelik pozitif ayrımcılık ilkesi dâhil edildiği, kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla düzenlemeler yapıldığı ve TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda, başta istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım olmak üzere şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamada etkinliğin artırılması ihtiyacının devam ettiği ifade edilmiştir. Plan'da “toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamın-

da, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaçtır” denilmektedir. Bu temel amacı gerçekleştirmeye yönelik bir dizi politikayı hayata geçirilmesi benimsenmektedir. İlk olarak, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi esas alınmıştır. İkinci olarak, sosyal ve ekonomik politikaların, ailenin korunması ve güçlendirilmesine katkı yapacak şekilde birbirini tamamlayıcı ve destekleyici bir anlayışla tasarlanması öngörülmüştür. Üçüncü olarak aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin hayata geçirilmesi benimsenmiştir. Dördüncü olarak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulması ve örnek uygulamaların geliştirilmesi öngörülmüştür. (T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, 2013: 40-41).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine yönelik ilerleme kaydedilmekle beraber, dünyanın her bölgesinde kadınlar ve kızlar ayrımcılık ve şiddete maruz kalmaya devam etmektedir. Cinsiyet eşitliği yalnızca temel bir insanlık hakkı değildir, aynı zamanda barışçıl, zengin ve sürdürülebilir bir dünya için gerekli bir şarttır. Kadınlara ve kızlara eğitimde, tıbbi bakımda, politik ve ekonomik karar verme sürecinde eşit erişim sağlama sürdürülebilir ekonomileri ateşlemekte ve genel olarak toplumlara ve insanlığa fayda sağlamaktadır.

2015 yılında BM tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi'nin uygulanmasıyla kadınlara erkeklere insana yaraşır işe erişimdeki büyük açıkların kapatılması öngörülmektedir. Bununla birlikte, küresel gelişmelere paralel olarak gerek AB'de ve gerekse ülkemizde kadınların işgücü piyasasına katılımları ve istihdam oranları erkeklere göre düşük buna karşılık işsizlik oranları ise yüksektir. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında ücret açığında son yıllarda kadınlar lehine bir gelişme kaydedilmekle beraber açık kapanmaktan bir hayli uzaktır. Nitekim Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da cinsiyete dayalı işsizlik açıkları finansal krizin sonucunda daralmıştır. Çünkü genellikle ekonomik durgunluk erkek egemen sektörleri etkilemiştir. Bunun sonucunda erkek işsizliğin neden olduğu aile gelirindeki kayıpları gidermek amacıyla evli kadınların piyasaya girişi nedeniyle kadın istihdam oranları artmıştır. Ancak çalışan kadınların büyük bölümünün istihdamda informel çalışma düzenlemelerini içeren statülerde ve mesleklerde bulunduğu da bilinen bir gerçektir. Bir başka ifadeyle, işgücü piyasasında kadınlar ile erkeklerin işleri arasında kadınların aleyhine bir nitelik açığı da bulunmaktadır. İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlikler sosyal korumadan, özellikle analık ve yaşlılık sigortası yardımlarından faydalanmada cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açmaktadır. İşgücü piyasasında kadınlar aleyhine seyreden bu açıklar yalnızca eğitim veya yaştaki farklılıklara bağlanamaz, ayrıca, kadının üstlendiği çalışmanın ve kadın egemen sektörler veya mesleklerdeki gerekli vasıfların eksik

değerlendirilmesi, ayrımcılık uygulaması ve örneğin çocuğun doğumundan sonra, bakım hizmetlerine ek olarak kadınların kariyer molaları alma ihtiyacıyla bağlantılıdır.

Sonuç olarak AB ülkelerinde ve ülkemizde işgücü piyasasında istihdam/işsizlik, mesleki ayrışma ve ücret açığı şeklinde kendini gösteren cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesi pek mümkün görünmemektedir. 2030 yılına kadar 15 yıllık bir zaman kısıtı da dikkate alındığında bunu söylemek yanlış olmaz. Bununla birlikte, bu hedefler, ILO Çalışma Hayatında Kadın Yüzüncü Yıl Girişimi bağlamında ele alınarak, AB stratejik eylem planlarında ve ülkemizdeki ulusal eylem planları ile kalkınma planlarında ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının rehberlik ettiği dönüşümcü önlemlerle hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akar, G. vd. (2013). Overview of Firm-Size and Gender Pay Gaps in Turkey: The Role of Informal Employment, *Ekonomi-tek*, 2(3), 1-21.
- Alaez-Aller R. vd. (2015). Do Mediterraneans Really Do It Better? Explaining The Lower Gender Wage Gap in Southern European Countries, *International Journal of Social Welfare*, 24, 120–132.
- Berber, M. & Yılmaz, B. E.(2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: “Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2008, 10 (2), 1-16.
- Castellano R. & Rocca, A. (2016). The Dynamic of the Gender Gap in the European Labour Market in the Years of Economic Crisis, *Quality and Quantity*, 2016, 1-21.
- Dejardin, A. K. (2010). *Gender Dimensions of Globalization*, International Labour Office, Geneva.
- Doğan, B. (2011). *Gender Wage Gap in The Turkish Labor Market*, İstanbul Bilgi University Institute of Social Sciences MA Program in International Political Economy, Unpublished Thesis, İstanbul.
- Erdoğan, S. (1993) Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir.
- European Commission (2009). *Gender Segregation in the Labour Market Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, European Commission’s Expert Group on Gender and Employment (EGGE), Belgium.
- _____ (2011). *Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015*, European Union, Belgium.
- _____ (2013). *The Current Situation of Gender Equality in Turkey – Country Profile 2013*, Belgium.
- _____ (2014). *Tackling the Gender Pay Gap in the European Union*, European Union, Belgium.
- _____ (2015). *Strategic Engagement 2016-2019*, European Union, Belgium.
- Farré L. vd. (2009). *Immigration, Family Responsibilities and The Labor Supply of Skilled Native Women*, Discussion Paper No. 4265, Bonn.
- Gunter, B. G. & van der Hoeven, R. (2004). The Social Dimension Of Globalization: A Review Of The Literature”, *International Labour Review*, 143 (1-2), 7-43.
- <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc30>, (29.07.2016).
- <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, (29.07.2016).
- <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>, (24.07.2016).
- <http://stats.oecd.org/>, (31.07.2016).
- <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54742>, (30.07.2016).
- <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54755>, (24.07.2016).
- <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf>, (29.07.2016).
- <http://www.kureselhedefler.org/hedefler/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>, (07.08.2016).
- http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?jsessionid=YRsNQ5QB6LJvL5ZBtF1vyJWp-cnvGv1pKJnp7zw9LHHY8kFD7R1J!1727921118?id=10718&as_fid=xO4dKgM3Cx5G-dwBH0rau, (31.07.2016).

- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, (03.08.2016).
- http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&referer=/english/&Lang=E, (07.08.2016).
- <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (30.07.2016).
- ILO (2003). *Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 91st Session, Geneva
- ____ (2004). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office Geneva, 2004.
- ____ (2007). *Equality at Work: Tackling the Challenges* : Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva.
- ____ (2016). *Women At Work Trends 2016 Executive Summary*, International Labour Office, Geneva.
- Jabaa, E. vd. (2015). Gender Employment Gap in EU Before and After The Crisis, 7th International Conference on Globalization and Higher Education in Economics and Business Administration, GEBA 2013, *Procedia Economics and Finance* 20, 326-333.
- Koç M. & Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, *Çalışma ve Toplum*, 1, 149-178.
- Kuddo, A. (2009). *Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries*, The World Bank Human Development Network Social Protection Team, SP Discussion Paper No. 0918, Washington, DC.
- Livia, C. (2014). *Gender Gap Dimensions in the Labour Market in the European Union*, Institute Of National Economy, Bucharest, Romania, steconomiceuoradea.ro/anale/volume/2014/n1/011.pdf, 23.07.2016.
- Marshall, G. A. (t.y.). Dictionary of Sociology, <http://www.encyclopedia.com/doc/> (22.05.2016).
- Mediterranean Institute of Gender Studies (2005). Glossary of Gender-related Terms, http://www.peacewomen.org/assets/file/AdvocacyEducationTools/genderglossary_migs_aug2005.pdf, (13.06.2016).
- Mikkola A. & Miles, C. A. (2007). *Development and Gender Equality: Consequences, Causes, Challenges and Cures*, HECER Discussion Paper No. 159, Helsinki.
- OECD (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris.
- ____ (2016). *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris
- Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis Of Gender Gaps, *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-653.
- Önder N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (1), 35-61.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış*, 2010, 10 (4), 1217-1230.
- Razavi, S. (2016) The 2030 Agenda: Challenges of Implementation to Attain Gender Equality and Women’s Rights”, *Gender & Development*, 24 (1) 25-41.
- Reeves H. & Baden, S. (2000). *Gender and Development: Concepts and Definitions*, Institute of Development Studies University of Sussex, Brighton, 2000.
- Sawicka J.& Lagoda J. (2015). Gender and Sustainability in the Economic Development - Equal Chances For Women at the Labour Market”, *Oeconomia* 14 (4), 115-125.

- Sen, S. (2010). *Gendered Aspects of Globalization*, Levy Economics Institute of Bard College, September, Working Paper No. 621, New York.
- Sparreboom T. (2014). Gender Equality, Part-Time Work and Segregation in Europe, *International Labour Review*, 153(2), 245-268.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)*, Ankara, 2008.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*, Ankara.
- United Nations (1987) Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> , (23.07.2016).
- _____ (2014). *Gender Equality and Sustainable Development*, World Survey on The Role Of Women In Development 2014, New York.
- _____ (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development* (No. A/70/L.1), New York.
- Witkowska, D. (2013). Gender Disparities in the Labor Market in the EU, *International Advances in Economic Research*, 19, 331–354.