

# Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü

## FEMALE LABOUR FORCE IN TURKEY

**Nurcan ÖNDER\***

### Özet

İşgücü piyasasında gerek çalışma şartları gerekse işgücüne katılımları açısından kadınların durumu ayrı bir incelemeyi gerektirmektedir. Sanayi Devriminden itibaren kadın işgücü hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ekonomik krizler kadının işgücüne katılımını arttırmış ancak çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etkisi olmamıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır. Bunlar ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplanabilir. Ekonomik faktörler düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma olarak sayılabilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet olarak özetlenebilir. Bunların yanında kadınların çalışma yaşamında ilerlemelerini engelleyen cam tavan vardır. Çalışmamızda bu konulara değinilmeye çalışılacaktır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları 2004 yılına kadar düşme eğilimi göstermekle birlikte son dokuz yıldır artış eğilimine girdiği söylenebilir. 2004 yılına kadar olan bu düşüşün nedenleri ahlında bu verilen hesaplanma biçimi ile de doğrudan ilgilidir. İşgücüne katılım oranları hesaplanırken kentlerde yaşayan ev kadınları işgücüne dahil edilmezken kırsal kesimde tarım sektöründe ücretsiz ve sosyal güvencesiz olarak çalışan kadınlar işgücüne katılmış olarak değerlendirilmektedir. Köyden kente göç eden ailelere mensup kadınlar kente geldiklerinde ev kadını niteliği kazanarak işgücü kapsamından çıkmaktadır. 2004 yılından sonra ki artış eğilimi ise daha çok kentsel kadın işgücünün artışı olarak değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın işgücü, esnek işgücü, işgücü piyasası, toplumsal cinsiyet anlayışı, psikolojik taciz (mobbing), cam tavan

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü Genel Müdür V.,  
nonder@csgeb.gov.tr

## Abstract

The status of female labour force in labour market requires a specific study in terms of their participation to labor market and working conditions. Since, female labor force has been recognized as low paid force as of Industrial Revolution; the economic crisis increased the rates of the participation of female labor force, without a positive effect in development of working conditions. The disincentive factors for women to participation of labor force have also been the problems faced during working. These factors can mainly be classified as economic and social. Low prices and lack of social security can be indicated as economic factors, while social factors can be summarized as insufficient education, social gender perspective, patriarchal mentality. In addition to above mentioned factors, glass ceilings shall be indicated that prevents women from advancing higher in business world. In this study, above subjects are going to be tried to be focused.

In Turkey, rate of female labor force participation is in low values in Turkey and gradually decreasing day to day. While the women that are working in agriculture sector without price and social security are considered to be participated to labor force, the women in urban areas that are working as housewives are not included in labor work. The women, members of the migrating families due to applied agricultural strategies from rural to urban areas are being excluded from labor force, since they become housewives when they start to live in urban areas.

**Keywords:** Female labour force, flexible labour force, labor market, social gender perspective, mobbing, glass ceiling

**JEL Classification:** J16, J21, J71

## Giriş

Kadın istihdamının ülkemizin makroekonomik istihdam politikalarından bağımsız değerlendirilmesi mümkün olmamakla beraber, gerek işgücüne katılım gerekse işsizlik oranlarında cinsiyetler arasında gözlenen büyük farklılıklar bu konunun ayrıca incelenmesini gerektirmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki durumları incelenerek işgücüne katılma oranlarındaki düşüklüğün nedenlerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Çalışmamızın varsayımları, toplumsal cinsiyetin ve eğitim düzeyinin kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar açısından belirleyiciliği, kadınların çalışırken karşılaştıkları sorunların aynı zamanda işgücüne katılmalarını engelleyen nedenler olduğu, küreselleşme süreci ile Osmanlı İmparatorluğu’nun son döneminde kadın işgücü istihdam etme saiklerinin benzerliği olarak sıralanabilir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı son yıllarda yeniden artış eğilimine girmekler beraber 1950’li yılların ortalarından itibaren oransal olarak düşüş eğilimi göstermektedir. Bu düşüşün asıl nedeni, kente gelerek tarımsal faaliyetlerden uzak kalan kadının işgücüne katılan nüfusa dahil edilmemesidir. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar ekonomik getirileri ve sosyal güvenlikleri olmaksızın ücretsiz aile işçileri olarak işgücüne katılmakta, kentlerde yaşayan kadınların önemli bir kısmı ise, ev kadını adı altında işgücüne dahil edilmemekte-

dir. İşgücü hesaplamalarına dahi katılmayan bu kadınların işsiz kalmaları da teorik olarak mümkün olamamakta, dolayısıyla bu kadınların işsizliğinin önlenmesi hususu herhangi bir istihdam politikasında yer almamaktadırlar. Esasen kırsal kesimde çalışarak işgücüne dahil edilen kadınlar, istatistiklerde işgücüne dahil çalışan nüfus olarak kabul edilmekle beraber, çalışma şekilleri ücret, sosyal güvenlik, çalışma isteğinin ifade edilip çalışma şartlarının düzenlendiği iş sözleşmesi gibi istihdamın zorunlu unsurlarını taşımamaktadır. Bu bağlamda ev kadını olarak nitelendirilen kadınlardan nitelik olarak farklı değildirler. Nasıl ki kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı kabul edilen kadın, açık kabulü olmaksızın, ücret almaksızın ve sosyal güvenlik haklarından yoksun bir şekilde ekonomik bir değer üretiyorsa, aynı şekilde ev kadını olarak tanımlananlar da, aynı bir iş sözleşmesine dayanmaksızın, ücret ve sosyal güvenlikten yoksun olarak ekonomik değer üretmektedir. Aralarındaki fark, kentsel alanda yaşayanların işgücü hesaplamalarına dahil edilmemesinden ibarettir. Aslında işgücünde oransal olarak kaydedilen bu azalışın, kadınların fiili durumundan değil, işgücüne katılımın hesaplanış biçiminden kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmamda, öncelikle Osmanlı döneminden küreselleşmeye kadar ülkemizde kadın işgücünün tarihsel gelişimi incelenmiştir. Küreselleşme süreci işgücü, özellikle de kadın işgücü üzerinde son derece önemli etkileri olan bir süreç olarak yaşanmaktadır. Bu bağlamda, işgücünün sermayenin işine geldiği gibi kullanılmasını sağlayan kayıtsızlık ve kadın işgücüne etkileri ayrıca irdelenmiş, köyden kente göç yanında küreselleşmenin etkisiyle az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere gelerek göçmen konumuna geçen kadınların durumuna da değinilmiştir. Kadınların işgücüne katılım ve işsizlik oranları, faaliyet alanları ve işteki durumları da gözden geçirildikten sonra, işgücüne katılımlarını etkileyen faktörler ile kadın işgücünün problemleri açıklanmaya çalışılmıştır. Kadın işgücünün yaşadığı problemlerle işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında çift taraflı bir ilişki mevcuttur. Sorunlar aslında katılımı engellemekte, katılımı engelleyen faktörler de çalışan kadının önüne problem olarak çıkmaktadır. Her ne kadar bu konularla ilgili belirtilen sınıflandırma yapılmış olsa da konular her iki bağlamda da incelenmiştir.

## 1. Ülkemizde Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Kadınların çalışma hayatına katılması, tüm dünya da olduğu gibi, ülkemizde de sanayileşmeye paralel olarak gelişme göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde Tanzimat ile birlikte çalışma yaşamına ilişkin mevzuat öngörülmeğe başlanmışsa da, kadın işgücü için düzenleme yapılması ancak Cumhuriyet Dönemi'nde gerçekleşmiştir. Bu bölümde kadının işgücünün gelişimi açısından Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'ne kısaca değinilerek, Cumhuriyetin ilk yılları ve planlı kalkınma döneminde meydana gelen değişim ve gelişim incelenmeye çalışılacaktır.

### 1.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Türkiye'de kadın sorunu incelenirken çoğu kez başlangıç noktası olarak Osmanlı Devleti öncesi göçebe aşiretler dönemi alınmakta ve bu dönemde kadınların bütün toplumsal etkin-

liklere katıldığı, siyasal kararların alınmasında söz sahibi olduğu, kadın ve erkeğin evlilik ilişkisinde eşit haklara sahip olduğu, tek eşli evliliğin yürürlükte olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Çitçi,1982,s,86-87).

Osmanlı'da kadınların kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılması haricinde çalışma yaşamına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar, toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların bu katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilintili olmuştur. Osmanlı kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadın gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma yaşamına katılırken, kentteki düşük gelirli kadınlar kentlerde kurulan atölye tipi sanayide günde 14–15 saat geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal yörelerdeki kadınlar ya batılı şirketlere halı dokuyarak ilmek başına para almakta, ya da en yoğun olarak aile içi ücretsiz tarım işçiliği yapmaktaydılar. Osmanlı'da kadınlar batıda olduğu gibi ilk olarak özel kesimde çalışma yaşamına girmişlerdir. Farklı tahminler olmakla beraber Osmanlı'daki 1908 yılı itibariyle 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, bunların 75 binin kadın olduğu ifade edilmektedir Kadınların kamu kesiminde yer almaları daha geçtir. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren öncelikle sağlık ve eğitim alan ve mesleklerinde kamu hizmetine girmişlerdir (Aslan, 2006,s.120-121).

Bir İngiliz elçisinin eşi olan Lady Montague, 18. yüzyıl Osmanlı kadını anlatırken, kentli Türk ailelerinde ev kültürünün gelişmiş olduğunu, kadınların uğraşısının sadece ev işleri yapmak veya bunları yaptırmak, el işleri işlemek ve çocuk bakmaktan ibaret olduğunu belirtmiştir. Hâlbuki bu dönemde yaşayan köylü ve kasabalı Türk kadını bu durumdan uzaktır. Köylü kadını erkeği ile beraber üreticidir. Hem tarım işçisidir hem de ev ekonomisinde büyük yeri vardır (İnan, 1982, s.76-77). Bu dönemde yönetici sınıf kadınlarının dışında kalan halk sınıfı kadınların kimi uğraşılara girdikleri padişah fermanlarından anlaşılmaktadır. Kanuni Sultan Süleyman ve Üçüncü Selim dönemlerinde halk sınıfından bazı kadınların çalışma yaşamına katılmalarına ilişkin fetvalar ve fermanlar bulunmaktadır. Örneğin, bu dönemlerde kadınların hekimlik yaptıklarına ilişkin belgeler bulunmuştur. Kanuni döneminde, evden eve dolaşan bohçacı kadınlar çalışan kadın sayılmaktaydı. Kanuni döneminden sonra, kadınlara yönelik fetvalar genellikle kadınların giyimlerine ve toplum yaşamına katılmalarına ilişkindir ( İnan,1982,s.63)

İstanbul, İzmir gibi büyük Anadolu kentlerine ait rakamları yansıtan 1913–1915 Osmanlı sanayi istatistiklerine baktığımızda, imalat sektöründe kadınların 1913'te %32, 1915'te %29 oranlarında istihdam ettiği görülür. Bu oranlar dokuma sanayinde özellikle pamuk ve ipek dokumacılığında %90'a yükselmektedir. Kadın katılımının %50 civarında olduğu diğer bir alan tütün sektörüdür. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmasındaki temel belirleyici etmen, her yerde olduğu gibi kız çocuk ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarıdır. Öte yandan, kadınların imalat sanayinde dokumacılık gibi belirli iş kollarında görülmesi, işlerin kadın- erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrıma dayanmasından kaynaklanmaktadır (İnan,1982,s.120-121).

Kadın emeğinin ucuzluğu yanında Balkan Savaşlarının ve I. Dünya Savaşı'nın yarattığı işgücü gereksinimi, erkeklerin askerde olması nedeniyle kadın işgücüne olan talebi arttır-

mıştır (Çitçi,1982,s.86-87). Hatta I. Dünya Savaşı sırasında, kadınlar memur ve müstahdem olarak maaşla hizmete alınmış, terzilik gibi askeri geri hizmetlerde kullanılmışlardır. Savaş sırasında kurulan Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesin, kadınlar ile ordunun ihtiyaç duyduğu işler arasında aracılık yapan bir dernek olarak faaliyet göstermiştir (Çitçi,1982,s.122-129).

Bu dönemde kadın işgücünün, gerek ucuzluğu nedeniyle gerekse zorunluluktan pek çok alanda kullanılmasına karşılık, yapılan düzenlemelerde kadın işgücü konusu yer almamıştır. 1869 yılında yürürlüğe giren ve ilk çalışma yasası olarak nitelendirilebilecek Mecelle’de işçi hizmetini kiraya veren erkek, “acarei âdemi” olarak tanımlanmıştır (Çitçi,1982,s.87). Bu çerçevede işçi ve işveren tarafına sözleşme serbestisi içinde ilişkilerini düzenleme olanığı tanınmış ancak emredici nitelikte kurallar getirilmemiştir.

## 1.2. Cumhuriyet Dönemi

Kurtuluş mücadelesinde erkeklerle birlikte mücadele eden kadınların Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber, ekonomik ve hukuksal alanlarında mevcut statülerinin yükseltilmesi, dolayısıyla çalışma yaşamında daha etkin bir biçimde yer alabilmeleri için çalışmalara başlanmıştır.

Cumhuriyet döneminde kadın işçilere yönelik ilk önemli sayısal veriler, 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayımda daha öncekilerden farklı olarak, ülkedeki tüm sanayi kuruluşları kapsanmış; ancak işgücünün cinsiyet dağılımı sadece dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibarıyla dikkate alınmıştır. Bu sayım sonuçlarına göre çalışan kadın oranı %25.58’dir. Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır. Bu sonucun oluşmasında ilk neden, istihdam faaliyetlerinin kadınların geleneksel olarak yer aldığı olduğu istihdam sektöründe yoğunlaşması; ikinci neden, savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde meydana gelen eksilmedir. Üçüncü neden olarak, eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek durumunda kalması gösterilebilir (Makal,2010,s.21-23).

1927–1942 yılları arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamındaki kuruluşlara ilişkin olarak kadın istatistikleri mevcuttur. Bu istatistiklere göre, 1932–1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı %25 civarında olup 1947 yılına kadar bu oranda ciddi bir değişim olmamıştır. Bu dönemde geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu faaliyet alanları ağırlıklarını korumaya devam etmiştir (Makal,2010,s.24-25).

1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi’nde, Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararları alınmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile, yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmiştir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile de kadınların çalıştırılmasını yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ilişkin çeşitli koruyucu hükümler bulunmadığı gibi, ücret eşitliğine ilişkin koruyucu bir düzenleme de getirilmemiştir. 1945 yılında yürürlüğe

giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası'na uygun olmaması sebebiyle, yeni bir iş kanunu zorunlu hale gelmiştir (Süzek,2009,s.12). 1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi nihayet mevzuatımıza girmiştir.

1963 yılında başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi olarak kadınları hedef alan düzenlemelere fazla rastlanmamaktadır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990–1994) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, daha özelden kadınlarla ilgili politikalar ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır. Eğitim sağlık ve istihdam gibi alanlardaki iyileştirmelerin kadınları da etkileyeceği varsayılmıştır. Öte yandan 1990 yılından sonra da, kalkınma planlarında kadınlara yönelik düzenlemeler çocuk aile ve özürllüler gibi özel ilgi gruplarıyla ilgili düzenlemelerden biri olmanın ötesine geçememiştir. Yani kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet anlayışı ile ele alınmıştır (DPT,1994, s.9-117)).

Kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk ifadelere Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda rastlanmakla birlikte, içeriklerine bakıldığında aslında kadını aile içerisinde tanımlayan anlayışın hakim olduğu gözlenebilir.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, “Sosyal Hedef İlke ve Politikalar” başlığı altında aile kadın ve çocuk konusunda ilke ve politikalar yer verilmektedir. Ancak bölümün önceliği milli ve manevi değerlerin korunmasında ve geliştirilmesinde, dolayısıyla milli bütünlüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde temel unsur olan aile müessesinin her bakımdan güçlendirilmesidir. Aynı kalkınma programının yıllık programında ise, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması ve işgücüne katılımın yükseltilmesi dışında ev eksenli çalışma, kadın girişimciliği ve aile içindeki şiddet konularına yer verilmektedir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın (1996–2000) insan kaynaklarının geliştirilmesi bölümünde, nüfus ve aile planlaması alt başlığında kadın konusu yine aile ve çocuk başlıklarının arasında yer almakta ve kadınların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi biçiminde özetlenecek, somut olmayan ifadelerle yer verilmektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001–2005) ise kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları için alınacak önlemler belirtilmektedir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, Avrupa Birliği ortalamasına göre düşük olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği, bu oranların düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterine katılamamasından kaynaklandığı belirtilmektedir. 2002–2004 yılları arasında tarım kesiminde çalışan ücretsiz aile işçilerinin en yoksul grubu oluşturduğu yönünde bir saptama yapılmıştır. Bu planda kadın istihdamına

yönelik somut bir hedef bulunmamakla beraber kadınların 2006 yılında %25,4 olan işgücüne katılım oranlarının 2013 yılında %29,6 olacağı, tarımın payının 2006 yılındaki %28 seviyesinden 2013 yılında yüzde %18,9' a düşeceği tahmin edilmektedir. Tarımda düşmesi planlanan istihdam sonucu tarım işgücünü dahilinde ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılan kadınlarla beraber 2006–2013 döneminde %5.2'lik bir kadının daha istihdama katılımının sağlanması hedeflenmiştir (Dokuzuncu Kalkınma Planının onaylandığına ilişkin karar,2006). 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranının %29,5 olarak gerçekleşmesi plandaki öngörülerin gerçekleştirildiği olarak yorumlanabilir.

2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'na bakıldığında ise, başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırsal istihdamın azaltılması hususlarının önemini korumakta olduğu ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması da 10. Kalkınma planı hedef ve politikaları arasında yer almaktadır (Onuncu Kalkınma Planının onaylandığına ilişkin karar,2013). Bu planda “Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla yüzde 34,9 ve yüzde 31'e yükseltilmesi” somut olarak belirlenmiştir.

Görüldüğü gibi kadının tarım ve el sanatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması ancak II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile olmuştur. Türkiye'de eğitim seviyeleri gün geçtikçe yükselen kadınlar öğretmenlik, mühendislik, avukatlık öğretim üyeliği gibi mesleklerde giderek artan oranlarda yerlerini almışlardır. Ülkemizde kadınlar görünür olmaya ve daha önce bulunmadıkları alanlarda kendilerini göstermeye işgücüne katılmalarını arttırarak kavuşmuşlardır. Tüm geleneksel sosyo-kültürel engellere rağmen, bir ülkenin tarihinde pekte uzun sayılmayacak bir sürede önemli aşamalar kaydetmişlerdir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra, geleneksel olarak erkeğe özgü olarak nitelenen pek çok işte örneğin, girişimcilik, yöneticilik, turizmciilik, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık vb. alanlarda yer almışlardır.

## 2. Küreselleşmenin Kadın İşgücüne Etkileri

18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi, sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamış aynı zamanda kapitalizmin kurumlaşmasını da sağlamıştır. 19. yüzyılda gelişen sanayiye koşut olarak kapitalizm ilerlemiş ancak 20.yüzyılda dünya ekonomisi hiçbir yüzyılda görülmemiş bir değişimi yaşamıştır. Bu süreçte dünya ekonomisi siyasi veya iktisadi nedenlerle adına kriz de denen kesintiler yaşamıştır. Siyasi kesintilerin en büyükleri I. ve II. Dünya Savaşları, iktisadi kesintilerin en büyükleri ise 1929 bunalımı ve 1973'de petrol fiyatlarının aşırı yükselmesiyle yaşanan stagflasyonist kriz olmuştur.

1929 Bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı öncesi koşullarda biçimlenen ve savaş sonrası ortaya çıkan fordist birikim rejimi ve fordist devlet emeğin yeniden üretimi için eğitim, sosyal güvenlik, kültür gibi alanlarda toplumsal hizmet sunmuş, sermayenin gelişmesi için bazı hammadde ve yatırım mallarının üretimini dahi üstlenmiştir. Sosyal güvenlik sistemi ve asgari ücret belirlenmesi gibi düzenlemeler bu dönemde yaşama geçirilmiştir (Aslan,2005,s.67-69).

Fordizmin bunalımı 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra belirmeye başlamış, 1974 petrol bunalımı ise bir kırılma noktası olmuştur. Bu süreçte ekonomik daralmanın işsizliği yükseltmesi, sosyal güvenlik harcamalarındaki artış devlet harcamalarını görece olarak arttırmıştır. Artan devlet harcamaları sermaye tarafından bunalımın nedeni olarak gösterilmiştir. 1970'li yıllarda yeniden yapılanma başlamış, fordist birikim rejiminin yerini "postfordizm" olarak da adlandırılan esnek birikim ve küresel tekeli düzenlemeler almıştır. Böylece, sermaye artık değer oranını ulusal sınırları aşarak, emeğin ucuz olduğu ülke ve bölgelere kaydırarak yükseltmeye başlamıştır. Burada da amaç artı değer oranını arttırmak olup fordizmden farklı değildir (Aslan,2005,s.96-100).

1974 bunalımı ile düşen kar oranları ve küçülen ekonomiler güçlü kapitalist ekonomilerde parayı atıl hale getirmiş, az gelişmiş ülkelere ise tüketimi neredeyse durdurmuştur. Gelişmiş ülkelerin finans kuruluşları geliştirmekte olan ülkelere kredi vererek; hem sermayenin önünde bu ülkelere bulunan engellerini kaldırmayı, hem de bu ülkelere tüketimi arttırarak kendi üretimlerini artırıp, işsizlik oranlarını azaltmak hedeflemişlerdir (Çolak ve Kılıç,2001,s.32-35). Bu amaçla 1970'li yıllarda yeni liberalizm düşüncelerinin uygulamaya konulması için yapısal uyum politikaları gündeme gelmiştir. Bu politikalar krizden çıkmak isteyen ülkeler tarafından yoğun olarak uygulanmış ve sonuçları 1980'li yılların ikinci yarısında ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkeler uyguladıkları bu politikalar sonucu, istikrarlı büyümelerinin yanında enflasyon oranını düşürüp, işsizlik oranını azaltmayı başarmışken; yapısal uyum politikalarını uygulayan ülkeler dış borç ve faizler nedeniyle kaynaklarını gelişmiş ülkelere transfer etmek zorunda kalıp büyüme için gerekli yatırımları yapamamışlardır. Büyümenin yetersizliği ise üretimin azalması, yüksek işsizlik, gelir azalması gibi sonuçların doğmasına sebep olmuştur (Ecevit,1998,s.31-47). Bu süreçte, üçüncü dünya ülkeleri dış dünya ile ilişkilerinde köklü değişiklikler yapmış, çoğu borç krizine girmiştir.

Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası gibi kuruluşlar tarafından yapısal uyum politikaları tavsiye edilerek borç verme koşulu olarak dayatılan politikaları benimseyen ülkeler, dış borçlar ve faizler nedeniyle kaynaklarını gelişmiş ülkelere transfer etmek suretiyle gerekli yatırımları yapamayınca üretimleri azalmış, gelirleri düşmüş, işsizlik oranları artmış, tüketim mallarının fiyatlarının yükselmiştir. Yoksullar, kadınlar ve çocuklar bu politikaların olumsuz etkilerini en çok yaşayan kesimler olmuştur.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren iktisadi, siyasi, kültürel yapı ve süreçlere damgasını vuran; temelde kapitalizmin gelişmesi, yayılması ve derinleşmesi anlamını taşıyan, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar ile çokuluslu şirketlerin teknolojik devrimleriyle beslenen bu süreç dünya ekonomisini bir bütün olmaya yöneltmekte, sermaye gibi üretim ve hizmet faaliyetleri de uluslararası bir nitelik kazanmaktadır



(Şaylan,1995,s.22). Bu sürecin adı küreselleşmedir. Küreselleşme, piyasanın, sermayenin ve nihayet emek piyasasının küreselleşmesi şeklinde genişlemiştir. Küreselleşme ile hedeflenen piyasanın küreselleşmesi, emeğin küreselleşmesi ve ulus ötesi şirketlerin yaşamasıdır.

Ülkemizde de hızla gelişen teknoloji ve rekabet ortamı, ister istemez İş Hukuku'nun rekabete uydurulması ihtiyacı doğmuştur. 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanununda esnekliğe ilişkin düzenleme bulunmamaktaydı (Tunçay,1995,s.22-45). 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” şeklinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılarak dolaylı da olsa kısmi süreli çalışma mevzuatımızda ilk defa tanımlanmıştır. Kanun metninde “önemli ölçüde az” olarak tanımlanan kısmi çalışma, kanun maddesinin gerekçesinde günlük çalışmanın 2/3'ü yani haftalık en çok 30 saat olarak belirlenmiştir. Düzenleme yeni olduğundan kısmi ücretli çalışanların cinsiyetlere göre dağılımı henüz yapılamamıştır. Ancak daha önce yapılan çalışmalarda çalışma süreleri uzadıkça evli kadınların çalışmasının azaldığı tespit edilmiştir (Tunalı,2004,s.49). Bu durumda kısmi süreli çalışmanın en çok evli kadınlar tarafından tercih edileceği tahmini yapılabilecektir.

## 2.1. Esneklik ve Kadın İşgücü

Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisi olarak öncelikle üretim sisteminde esneklik adı altında meydana gelen dönüşüm, kadın işgücü arzında, işgücüne katılım oranında ve ücret düzeyinde ciddi değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamıştır (Çolak ve Kılıç,2001,s.34-49).

Yapısal uyum politikaları ile kadınların harcadıkları ev içi emek arasında sıkı bir ilişki olduğu ve kadınların ücretsiz emeklerinin hanelerin yeniden üretimi açısından hayati önem taşıdığı yaygın olarak kabul edilen bir görüştür. Özellikle aile üyelerinin sayısının yüksek ve buna karşılık hanede çalışan üye sayısının düşük olduğu durumlarda gıda ve diğer tüketim malları fiyatlarının yükselişi, istihdam olanaklarının azalması, kamu sektöründeki daralmalar ailelerin gelir seviyesini düşürürken geçim yükünü arttırmaktadır. Hanelerin gelir seviyelerinde düşüşün yol açtığı kayıpların telafisinde kadının aile içindeki emeğinin rolü artmaktadır (Ecevit,1998,s.67,68). Bu nedenle, kriz dönemlerinde veya zorunluluk durumunda kadınların istihdama katılmaları, aile ve toplum içindeki yüklerini azaltmamakta, aksine pozisyonlarını değiştirmezken yüklerini arttırmaktadır.

Çalışma hayatına küresel düzeyde ve kadınlar açısından bakıldığında kadınların işgücü piyasasında giderek daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Kadınların tarım ve hane içi üretimden ücretli ekonomiye geçişleri, istihdama katılım oranını arttıran bir etki olmuştur(T.C Başbakanlık KSGM, Aralık 2006,s.36-37). Kadınların istihdama katılmaları, aile içinde ev işleri ve çocuk bakımındaki yükümlülüklerini azaltmamaktadır. Buna rağmen özellikle yoksul hanelerde ekonomik krizin olumsuz etkileri değerlendirilirken kadının haneye sağ-

ladığı ekonomik katkı önemsenmemektedir (Ecevit,1998,s.67-72).

Kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri günümüz şartlarında hem kayıt dışılığı azaltacak hem de kadınların işgücüne katılımlarının önünü açacaktır. Belirli dönemlerde esnek çalışma imkanına kavuşabilen kadın iş hayatından uzaklaşmayacak, şartları uygun olduğunda tekrar tam zamanlı çalışma imkanına da kavuşacaktır. Bakım yükümlülüklerinin aile içinde eşit dağılımı ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısının değişmesi kısa vadede gerçekleştirilecek konular olmadığından esnek çalışma modelleri kadınları iş hayatına girmelerini kolaylaştıracak gibi kopmalarını da önleyecektir. Bu konuda yapılacak düzenlemelerin güvenceli esneklik ekseninde konunun sosyal güvenlik dahil tüm boyutları göz önünde bulundurularak yapılması bazı kesimlerin tereddütlerini de giderecektir.

## 2.2. Göç ve Kadın İşgücü

Küreselleşmenin bir etkisi de, göç hareketlerinin artmasıdır. Uluslararası göçler içerisinde öne çıkan bir özellik, giderek artan sayıda kadının göç etmesidir. Bugün dünyada 214 milyon uluslararası göçmen bulunmaktadır. Psiko-sosyal bir travma olan göç sürecinden en çok kadınlar ve çocuklar etkilenmektedir. Kadınlar uluslararası göçmenlerin yarısını oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletlerin verilerinde; son 50 yıllık dönemde dünyadaki göçmen sayısının yaklaşık 3 kat arttığı görülmektedir (www.un.org.tr, 2010). Bu nedenle de günümüzde “göçün feminizasyonundan” (göçün kadınlaşmasından) söz edilmekte ve olgu göç feminizasyonu olarak tanımlanmaktadır (Gökbayrak,2009,s.55-83).

Neoliberal politikalar nedeniyle ortaya çıkan yoksullaşma, aileleri kadın emeğine bağımlı hale getirmiş, işgücü piyasasında kadınların fuhuş ve ev hizmetleri sektöründe iş bulabilmeleri göç akımlarındaki kadınlaşmayı hızlandırmıştır. Özellikle bakım hizmetlerinin ülkelerin refah sistemleri içerisindeki yeri, bu alandaki göçmen kadın emeğine olan talebinde belirleyici olmaktadır. Göçmen işçiliğin ucuz ve esnek olması, kariyer imkânlarına sahip olmak isteyen eğitimli kadınların değil kayıt dışı sektörlerde çalışmak üzere göç eden kadınların oranını oldukça yükseltmektedir.

Bu tablo, refah sistemlerinin kurumsal açıdan gelişkin olmadığı ve niteliksel olarak geri çekildiği ülkelerde, refah rejimi içerisinde, kamu, piyasa, aile ve gönüllü kuruluşların yanında göçmen kadınların da, bir aktör olarak refah karması içinde yer aldığını göstermektedir. Bu model bir yandan göçün feminizasyonu ile beslenirken, diğer yandan merkezinde bakım hizmetlerinin yer aldığı, yeni bir küresel işbölümünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Gökbayrak,2009,s.55-83).

Göçün her aşamasında toplumsal cinsiyetçi iş bölümü kendini bir şekilde yeniden üretmektedir. Uluslararası göçü toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendiren çalışmalar; göçmen işçi kadının göçmen olarak yerli kadın işçi karşısında, kadın olarak erkek göçmen karşısında dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir (Toksöz,2006,s.83). Göçmen kadınların çalışma koşullarına baktığımızda adaletsiz bir tablo ile karşılaşmaktayız. Son çeyrek yüzyılda gelişmeler olmasına rağmen işgücü piyasasındaki kadın erkek eşitsizliği devam etmektedir. Üstelik çalışan kadın göçmense, bu haksızlık daha da artmaktadır. Türkiye’de

de vasıfsız göçmen işçi kadınlar, genellikle kayıt dışının en yüksek olduğu bakım ve ev hizmetleri gibi işlerde istihdam edilmektedir (Toksöz,2006,s.27-28). Ülkemiz, 1960-1970’lerde, özellikle Avrupa ülkelerine göç veren bir ülke olarak bilinirken, son yıllarda kendisi göç alan ve bulunduğu coğrafya nedeniyle de hem bir “geçiş ülkesi” hem de “ hedef ülke” olma konumuna doğru bir değişim göstermiştir. Bu durum ülkemizde bir göç politikası oluşturulması gereğini doğurmaktadır.

Göç eden kadınların sayısındaki artış ve kadınların ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelerde de ev işleri, bakım hizmetinde yani toplumsal cinsiyet anlayışının kadınlara yüklediği alanlarda istihdam edildikleri görülmektedir. Yani gelişmiş ülkelerin kadınları toplumsal cinsiyetçi anlayışın kendilerine yüklediği sorumlulukları daha az gelişmiş ülkelerden gelen göçmen kadınlara yaptırmak suretiyle işgücüne katılmaktadırlar. Bu durum gelişmiş ülke kadınlarının işgücüne katılımını arttırmakla birlikte, küresel anlamda adaletsizlik olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Nasıl ki küresel bir rekabetten ve buna uygun hareket etmektan bahsediliyorsa küresel adalette aynı şekilde gündeme gelmelidir. Gelişmiş ülkelerdeki kadınların refahını be işgücüne katılımını arttırmanın bedelini daha az gelişmiş ülkelerde göç ederek sosyal güvenceden uzak ve düşük ücretle çalıştırılan kadınlar ödememelidir.

### 3. Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

Türkiye’de kadın istihdamının seyrinin izlenebileceği en gelişmiş istatistikler Türkiye İstatistik Kurumu’nun Hane Halkı İşgücü Anketleri sonucunda elde edilmektedir. Anketler 1966 yılında yapılan bir pilot çalışmadan sonra, 1973-1974 yıllarında sadece kırsal alanda; 1982, 1983 ve 1984 yıllarında ise sadece kentsel alanlarda uygulanmıştır. 1986 ve 1987 yıllarında hane halkı işgücü anketleri uygulanmamıştır. 1988 yılından itibaren bu anketler düzenli olarak uygulanmakla beraber belirtilen nedenlerle önceki yıllara ait anket sonuçları karşılaştırılabilir bir nitelik taşımamaktadır.

Hane halkı işgücü anketlerinde kadın işçilere yönelik iki grup veri mevcuttur: Birinci grup ücret karşılığı bir işte çalışan kadınlardır. Bunlar devamlı çalışanlar olarak adlandırılabilir. İkinci grup geçici olarak nitelendirilen mevsimlik ve arazi işlerde çalışanlardır. Tarımda çalışan ücretsiz aile işçisi kadınlar da devamlı sayılmakla beraber özellikle içinde buldukları ekonomik ve sosyal durumlar nedeniyle önemli farklılıklar gösterir.

1988–2011 döneminde kadınların kırsal alanda işgücüne katılımı %50,7’den %37,5 ‘e düşerken, kentte %17,7’den %24,8’e yükselmiştir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranları ise 1988 yılında %34,3 iken 2004 te %24 2012 de %29,5 olmuştur. Bu oranlar, köyden kente göçün, kadının işgücüne katılımına etkisini çarpıcı olarak gözler önüne sermektedir.2004 yılı ise bir kırılma noktası olarak düşünülebilir.

Kadınların işgücüne katılımının kırsal alanlarda daha yüksek görünmesinin nedeni, buradaki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır. Türkiye’de dünya çapında eğilimin tersine 1950’lerin ortalarından başlayarak 2004 yılına kadar kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüştür. Bu düşüşü etkileyen başlıca faktörlerden biri, kırdan kente yaşanan yoğun ve sürekli göç dalgalarıdır. Kırsal alanda tarımsal üretimde ücretsiz

aile işgücü olarak da olsa yer alan kadın, kente göç ederek iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır. Kırsal kesimde faal iken kente göç eden kadınlar ya ev kadını hale gelerek işgücüne dahi katılmamakta, ya enformel sektörde çalışmakta ya da işsizlere katılmaktadır. 1988–2011 döneminde kırsal alanda kadınların işgücüne katılım oranında %13,2’lik bir düşüş yaşanmasına rağmen kentsel alanda artışın sadece %7,1 artması bu şekilde açıklanabilir.

Başka bir anlatımla, 1988–2011 döneminde kadınların işgücüne katılma oranının toplamda %5,5 oranında düşmesinin nedeni, köyden kente göç sonucu kentsel kadın nüfusundaki artışın kadın işgücündeki artıştan fazla olmasıdır. Türkiye’de kentli kadınların işgücüne katılım oranları ülke ortalamasının altındadır.

İşsiz kadınlar üzerine yapılan bir araştırmada (Eyüpoğlu, Özar ve Tanrıöver,2000,s.107), iş arayan kadınların temel iki talebinin sigortalı iş ve normal mesai saatleri olduğu ortaya konmaktadır. Buna göre sigortalı ve normal mesai saatleri olan bir iş arayan kadınlar işsiz kalmakta, iş bulma şansına sahip olanlar, ancak enformel sektörde, sigortasız ve güvence-siz olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Öte yandan, çocuk bakım hizmetlerinin son derece yetersiz olması, çocuk sahibi kadınların işlerini bırakmalarına yol açmaktadır. Kreş ve bakım evlerinin yaygınlaşmaması, mevcutların ücretlerinin yüksek olması çalışabilecek kapasitede olan ve çalışmak isteyen pek çok kadının işgücü piyasasının dışına itilmesine neden olmaktadır. Bahsi geçen çalışmada çalışma yaşamına ara veren kadınların %55’inin çocukları veya ailesi nedeniyle ara verdiğini söylerken, çocuğu olduktan sonra ayrılan kadınların %77’si çocuğunu bırakacağı yer olmadığı için ayrılmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir (Eyüpoğlu, Özar ve Tanrıöver,2000,s.107). Kadınların işgücüne katılabilmesi için yuva, kreş ve bakım evlerinin önemi bu araştırmayla vurgulanmıştır.

Kadınların kırsal kesimde işgücüne katılım oranlarında gözlenen düşüşle ilgili açıklamalarda köyden kente göç en çok kullanılan nedenlerden olmuştur. Bu noktada önemli nokta kentli nüfustaki hızlı artışa rağmen kentli kadınların işgücüne katılımlarında neden yeterli oranda yükselme olmadığı, hatta neden düşme olduğudur. Bu düşüşe bakarak kentlerdeki işgücü piyasasının kadınlara istihdam yaratamadığı veya kadınların ev dışında çalışmayı arzu etmediği gibi kaba sonuçlara ulaşmak doğru mudur? 1980 sonrası makroekonomik değişmelerin ve bunların kentli nüfusa yansımalarının olumsuz sonuçlar doğurduğu ve bu olumsuzluklara kentte yaşayan hanelerin daha çok parasal gelir elde etme yolları arayarak karşı koymaya çalıştıkları tartışması bizi doğal olarak kentlerde işgücüne katılım oranlarında artış olacağı beklentisine sokar. Toplamda kadınların işgücüne katılımlarında düşüş olduğunu izlemek bu nedenle ilk bakışta şaşırtıcıdır (Ecevit,2005,s.44).

Özetle, kentlerde işgücüne katılan her beş kişiden biri kadın iken kırsal her üç kişiden biri kadındır.

### 3.1. İktisadi Faaliyet Alanlarına Göre Kadın İşgücü

Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda 1988–2007 döneminde tarım kesimi istihdamı azalırken hizmetler ve sanayi kesiminin istihdam payları artmıştır. Ancak gelişmiş ülkelerle

kıyaslandığında, Türkiye’de tarım kesiminin istihdamdaki payı hala çok yüksektir. Sanayi sektörünün istihdam payı önemli miktarda olmamakla beraber artmıştır. Son 20 yıllık dönemde, hizmetler kesiminin istihdam içindeki payı hızla artmış olmakla beraber gelişmiş ülkelere oranla hala düşüktür.

1995 yılında istihdam edilen toplam 5.976.000 kadının %71,2’si tarımda, %13,2’si sanayide, %19,2’si hizmet sektöründedir. 2007 yılında ise çalışan kadın sayısı 5.356.000’ya düşmüş olup tarımın payı %47’ye düşmüş, hizmetler 37,9’a, sanayi 14,2 ‘ye yükselmiştir. Günümüzde ise çalışan kadın sayısında bir artış yaşandığı göze çarpmaktadır. 2012 yılına gelindiğinde istihdam edilen toplam kadın sayısının 7.309.000 olduğu görülmektedir. İstihdam edilen kadınların %39,2’si tarımda, %45’i hizmetler sektöründe, %14,8’i de sanayi sektöründe çalışmaktadır. Buna göre istihdamda en büyük paya sahip olan tarımın oranı Türkiye genelinde istikrarlı bir şekilde azalmaktadır. Ancak daha çok kentsel istihdamın göstergesi olan sanayi ve hizmetlerdeki oran kentsel nüfusun hızlı artışına rağmen çok yavaş bir gelişim seyri izlemektedir. Bu durum kentleşme eğiliminin kentlerdeki kadın istihdamını artırmadığı, hatta toplam kadın istihdamını ve katılımını azalttığı şeklinde yorumlanabilir.

Yukarıdaki verilerden hareketle kadınların istihdamı açısından en çok iş yaratan sektörün hizmet sektörü olduğu söylenebilir.

2012 yılında toplam istihdam içinde ücretli ve yevmiyeli çalışanların %62,9, ücretsiz aile işçileri %13,1, kendi hesabına çalışanlar %18,9 ve işverenler %4,9 oranındadır. Çalışanların işteki durumlarına cinsiyet bazında ayrıştırarak bakıldığında kadınların %33,6’sı, erkeklerin %4,6’sı ücretsiz aile işçisi, kadınların %54,2’si, erkeklerin %66,5’i ücretli veya yevmiyeli, kadınların %10,7’si erkeklerin %22,3’ü kendi hesabına, kadınların % 1,2’si erkeklerin %6,5’i işveren olarak istihdama katılmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği esas itibarıyla tarım kesimine özgü olup tarım kesiminde çalışan kadınların %77,9’u ücretsiz aile işçisidir.

Türkiye’de 1980’lerin sonrasında izlenen ihracata dayalı sanayileşme modeli, nispeten ucuz olan kadın işgücüne olan talebi diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu ölçüde arttırmamıştır. Bunun nedeni, ihracata dayalı büyüme modelinin temelini oluşturan imalat sanayi yatırımlarının çok sınırlı bir artış göstermesi, buna karşın inşaat sanayi yatırımlarının daha hızlı artmasıdır. İnşaat sektöründe kadın istihdamı çok sınırlı olduğundan, bu artıştan kadınlar faydalanamamaktadır. Günümüzde hizmetler sektöründe çalışan kadın sayısı 3.349.000’e çıkmıştır. Bu büyüme görece olarak yüksek olsa da, yeterli değildir, çünkü hizmet sektörünün baş işvereni konumundaki devlet küçülme politikaları çerçevesinde personel alımlarını azaltmıştır. Bunu tek istisnası öğretmen alımlarıdır.

## 3.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Bu bölümde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler ekonomik ve sosyal faktörler olmak üzere iki başlıkta incelenecektir.

### 3.2.1. Ekonomik Faktörler

Kadınların işgücüne katılımını belirleyen ekonomik faktörlerden birincisi düşük ücrettir. Yapılan bir çalışmada daha önce çalışan kadınların işi bırakmasında ücret düşüklüğü, çocuk ve evlilik üç temel neden olarak belirtilmiştir (Demirel vd.,1999,s.117).

Kadının işgücüne katılabilmesi için elde edeceği ücret düzeyinin, geleneksel aile sistemi içerisinde kadına yüklenen çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinde kadının yerine çalışacak kişiyi ya da kreş masraflarını karşılaması gerekmektedir. Ancak aşağıda daha ayrıntılı olarak açıklanacağı gibi, eğitim düzeyinin düşüklüğü kadınların ancak niteliksiz ve düşük ücretlilerde istihdamını mümkün kılmaktadır. Kadının evde ürettiği hizmetlerin toplam değeri “rezervasyon ücreti” olarak adlandırılmaktadır (Ecevit,2000,s.157). Kadının işgücü piyasasına girmek istediğinde elde edeceği ücret geliri çalışmasından dolayı meydana gelen harcamalarla yani rezervasyon ücreti ile kıyaslanmaktadır. Kadının çalışması ile elde edeceği ücret rezervasyon ücretinden yüksek ise, yani elde edeceği ücret ev işleri, çocuk, yaşlı bakımında çalışacak kişileri ücretini veya kreş masraflarını karşılamayacaksa kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir.

Çalışma hayatında kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu durum, kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımı azaltan önemli bir nedendir.

TÜİK Mart 2013 Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) sonuçlarına göre, Türkiye’de istihdamın %36,7’si kayıt dışıdır. 2013 Mart ayı verilerine göre kadınlarda kayıt dışılık oranı %51,6, erkeklerde ise %30,4’tür. Kadınlar için bu oranın yüksek olmasının nedeni ise, kadınların çoğunlukla kayıt dışının gözlendiği, emek yoğun sektörlerde (tekstil, konfeksiyon, gıda ve hizmet vb.) istihdam imkanı bulabilmesidir. Tarım dışı sektörlerde erkeklerin kayıt dışı çalışmaları %33,5 iken, kadınlar da bu oran %36,6’ya yükselmektedir. Bu durum temel sosyal güvenlik haklarından yoksun olan kadının çalışma hayatına katılmasını engellemektedir.

Yaklaşık üçte iki oranında kayıtsız çalışan kadınlar iş güvencesinden ve sosyal güvenlikten yoksun, düşük ücretle çalışıyor demektir (Ecevit,2009,s.154-156 ). Kadının işgücüne katılımının en yüksek olduğu yerler kırsal bölgelerdir. Bu bölgelerde kadın ücretsiz aile işçisi olarak çalışarak işgücü hesaplamasına dahil edilmekte, çalışması karşılığında ekonomik bağımsızlığını ve sosyal güvenliğini sağlanamamaktadır.

Kısmi süreli çalışanların sosyal güvenliği de önemli bir sorundur. 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kısmi olarak çalışılan süreler toplanacak ve 7,5 saatlik süre 1 gün çalışmış kabul edilecektir. Bu durumda günde 2.45 saat çalışanın aylık pirim ödeme gün sayısı 10 gün olacaktır. Ayda 10, yılda 120 gün pirim ödeyen kadın kısmi emekli aylığı alabilmek için yaklaşık 37,5 yıl çalışması gerekecektir. Kısmi süreli çalışmanın mevzuatımıza girmesi kadınların istihdamın kolaylaştırmış olsa da sosyal güvenlikle ilgili mevzuatta bazı değişikliklerin yapılmasını da gerektirmektedir.

### 3.2.2. Sosyal Faktörler

Kadınların işgücüne katılımını ile ilgili olarak sosyal faktörler başlığı altında eğitim düzeyinin, köyden kente göçün etkileri ile katılımın önündeki sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık hususlarına değinilecektir.

Türkiye’de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının başlıca nedenlerinden birisi, kadının yeteri düzeyde eğitime ulaşamamasıdır. Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları sonucu eğitim düzeylerinin düşük olması, bir işte çalışmaları durumunda elde edebilecekleri ücretin düşük ve çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek olmasına yol açmaktadır. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi konularda kamusal destek ve hizmetlerin azlığı ve bunların kadının bireysel düzeyde çözmesi gereken problemler olarak görülmesi, bu hizmetlerin piyasadan temin edilmesi ölçüsünde çalışmanın fırsat maliyetlerini yükseltmektedir.

Zorunlu eğitim süresinin sekiz yıla çıkarılması ilköğretimde kızların okullaşma oranlarını olumlu yönde etkilemiştir. Buna rağmen, eğitim kademelerinde kız-erkek okullaşma oranındaki eşitsizlik halen devam etmektedir. Öğrencilerini istihdama ve yükseköğrenime hazırlayan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında, kız ve erkek öğrencilerin okul türlerine göre dağılımında, cinsiyet ayrımı çok belirgin bir şekilde varlığını sürdürmektedir. 1975’ten bu yana, öğrencileri geleneksel olarak erkek mesleği diye düşünülen mesleklere hazırlayan erkek teknik okullarına, kız öğrenci alınmasına herhangi bir engel bulunmamasına rağmen kız öğrenciler tarafından tercih edilmemektedir. Bu yöndeki kuralların değişmesi geleneksel cinsiyet anlayışını ancak sınırlı bir şekilde etkileyebilmiştir (Acar,2000,s.66-67).

İstihdama katılacak kadınların eğitimi dışında çocuklu kadınlarının çocukları için okul öncesi eğitimin zorunlu hale getirilmesi, yuva, kreş ve bakım evlerinin yaygınlaştırılması eğitimin istihdama dolaylı katkısı olarak değerlendirilebilecektir.

Eğitim seviyesi ülkemizde kadının işgücüne katılımını ciddi şekilde etkilediği görülmektedir. 2013 Mart ayı hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre ise yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı %80,7, lise ve dengi okullar için %52,5, lise seviyesinden düşük eğitim alanlar %47,2’dir.

A.Eyüpoğlu, Ş.Özer, H.T.Tanrıöver tarafından yapılan bir araştırmada çalışma koşulları açısından “eğitim” parametresinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Bu parametre hem başlangıçta çalışma yaşamını yönlendirmekte, hem de çalışma yaşamının terk edilmesinde etkili olmaktadır. Özellikle muhafazakâr ve eğitim düzeyi düşük kesimlerde eğitilmiş olmak kadının çalışması açısından en belirleyici nedenlerden biri olarak görülmektedir. Okumamış kadının ancak maddi zorunluluğu varsa çalışacağı, okumuş kadının her durumda çalışacağı düşüncesi hakimdir. Bunun en önemli nedeni eğitim düzeyi düşük kadınların fiili çalışma şartlarının (uzun çalışma saatleri, düşük ücret, ayrımcılık ve taciz olasılığının yüksek olması gibi) caydırıcı olmasıdır (Eyüpoğlu, Özer ve Tanrıöver,1988,s.207).

Türkiye’de kadının işgücü piyasasına bağımsız bir şekilde girmesini sağlayan en önemli anahtar eğitimidir. Bu aynı zamanda bireysel özgürlüğün ve ikincil konumdan kurtuluşun en önemli adımıdır. Yukarıda görüldüğü üzere kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılım oranları arasında az belirgin olsa da paralel bir ilişki vardır. Kentte eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılma eğilimleri belirgin olarak artmaktadır. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılımına toplum nezdinde meşruiyet

sağlamaktadır. Lise ve dengi okullar ile lise altı eğitilmiş kadınların katılımlarının düşüklüğü göze çarpmaktadır. İlk ve orta öğretimin işgücü piyasasında talep edilen becerileri kazandırmaktan uzak olması önemli bir nedendir ancak bunun yanı sıra geleneksel ataerkil yapıya uygun olmayan işlerde kadınların veya genç kızların çalışmasına izin verilmemesi özellikle küçük yerleşim birimlerinde kadınların istihdama katılımlarını engellemektedir (Toksöz,a.g.e,s.23-24). Bunun yanında eğitim düzeyi düşük olan kadının kazanması muhtemel olan düşük ücretin söz konusu maliyeti karşılayamaması kadınları işgücü piyasasına katılmaktan alıkoymaktadır.

Türkiye’de tarımın Milli Gelir içerisinde ki payının hızla küçülmesi ve kırsal alanda iş imkanlarının azalması, köyden kente göç sürecini hızlandırmıştır. Tarım istihdamındaki azalmanın sonuçlarından biri de kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamına katılan kadınların oranının azalmasıdır. Köyden kente göç ise kadını ücretli aile statüsünden çıkarmakta, kayıt dışı sektöre iterek veya ev kadınlığı statüsü verilerek işgücüne katılım oranlarına dahi dâhil edilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Kente göç eden kadın hem istihdam dışı kalmakta hem de iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır. Ancak göç sonrası geçirilen zamanın uzaması kadınların çalışmasını kolaylaştırmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz,2007,s.41-42).

Kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünde kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliğini göz önünde tutmak gerekir. Kadınların işgücü piyasasına katılımı, çalışma kararı alması, kadınların bireysel kararlarının ötesinde erkeğin izni ve denetimiyle belirlenmektedir. Özellikle köyden kente yeni göç edenler arasında evli kadının çalışması hoş karşılanmamakta, öncelik ailenin erkek bireylerinde olmaktadır. Bunun yeterli olmadığı durumda sıra evlenmemiş bekâr kızlara gelmektedir. Göçten sonra kentte geçirilen süre uzadıkça kadınların çalışmasına daha çok rıza gösterilmekle beraber yapacakları iş konusunda ciddi kısıtlamalar yapılmaktadır.

Toplumda kadına biçilen roller ve bunun etrafında şekillenen aile ve sosyal ortam kadının işgücüne katılmasını etkilemektedir. Çocuk ve yaşlıların bakımını geleneksel olarak sadece kadının görevi olarak gören, erkekleri ise ailenin geçimini sağlamakla görevli sayan cinsiyete dayalı işbölümü kadının işgücüne katılımının önündeki en büyük engeldir.

Bakım kelimesinin bir yandan bakımla ilgili faaliyetler, öte yandan bakımını üstlenilen kişiye (çocuk, anne, baba...) beslenen duygular olmak üzere iki anlamı olduğu söylenir. Bakım emeği ve duygusal emeğin iç içe geçmesi bakım emeğini piyasalaşmış emek kategorilerinden ayırır. Bu bağlamda ev işleri üçüncü bir kişiye kolaylıkla yaptırılabilir ancak ölçülmesi mümkün olmayan duygusal emeğin işin içine girdiği bakım hizmetlerinin yaptırılması ev işleri kadar kolay olmamaktadır. Ev işleri, çocuk ve muhtaç aile büyüklerinin bakımını kadının sorumluluk alanında gören zihniyet bu konuları bireysel olarak kadının çözmesini beklenmektedir. Bu durumun duygusal ağırlığını da yaşayan çalışan anneler çocuklarını bakıcı veya kreşlerde büyütürken vicdan azabı çekerler (Özkaplan,2009,s.15-25). Mevcut kreş ve bakımevlerinin yetersiz olmasının yanı sıra mevcut olanların maliyetlerinin yüksekliği de kadınların iş arama aşamasına gelmeden işgücüne katılmaktan vazgeçmesine neden olmaktadır.



İşgücü piyasasında yatay ve dikey katmanlaşma giderek katılaşmaktadır. Yatay katmanlaşmayla hemşire, öğretmen, diyetisyen, sekreter, satış elemanı, sosyal hizmetli gibi kadın işi olarak sınıflandırılan işler kadın işi olarak, mühendislik, montaj, bilim ve teknoloji ile ilgili işler erkek işi olarak kalmaya devam etmektedir. “Cam tavan” olarak da nitelenen dikey katmanlaşma henüz çatlamamıştır. Zira orta ve üst düzey yöneticilerin büyük çoğunluğu halen erkektir.

Kültürel engeller kadınların işgücüne katılımını engellemesinin yanı sıra iş arama tavrını da etkilemektedir. Türkiye İş Kurumu kayıtlarına göre 2012 yılı itibariyle kuruma başvuranların sayısı 2.296.325 olup, bunlardan 820.061’i yani %35,7’si kadındır. Kadınlar daha ziyade tanıdıkları ve yakınları aracılığı ile iş aramakta, tanımadıkları yerlere başvurmayı güven verici bulmamaktadır. Bu da iş bulma şanslarını kısıtlamaktadır (Lordoğlu,2006,s.106).

### 3.2.3. İşe Alımlarda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Anayasamızdaki eşitlik ilkesine ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesine göre iş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet vb. ayırım yapılamaz hükmü bulunmaktadır. Başbakanlığın “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu genelgesi kamuda işe alınmada hizmet gerekleri dışında cinsiyet tercihi belirtilemeyeceği belirtilmektedir (22.1.2004/2004-7 tarih ve sayılı Genelge). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler İle Eğitim Düzeyleri İtibariyle Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ile Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ” inde işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımcılığına yer verilmemesi hükmü yer almaktadır (11.4.2006/26136 tarih ve sayılı Resmi Gazete).

Yukarıda belirtildiği üzere, Anayasa başta olmak üzere gerek ulusal mevzuatımız gerekse Türkiye’nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler kadın erkek ayrımcılığını yasaklasa da, uygulamada cinsiyet tercihine yönelik uygulamalar halen devam etmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere 2004 yılında Başbakanlık tarafından “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun hareket Edilmesi” adında bir genelgenin yayınlanmasına gerek duyulması bile, en azından 2004 yılına kadar kamuya personel alımında eşitlik ilkesinin uygulanmasında problemlerin olduğunun üst makamlar tarafından da kabul edildiği anlamına gelmektedir.

2010/14 sayılı genelgede, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğu ifade edilmiştir. Bu genelgede koordinasyon görevi verilen Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nde Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı kurulmuştur.

Son yıllarda uygulanan cinsiyet eşitliği politikaları kadınların işgücü piyasasındaki

konumlarını değiştirecek yönde olsa da halen özel sektörde kadınların hamileliği nedeniyle izne ayrılması gibi nedenler maliyet artırıcı unsurlar olarak görülmektedir. Bankacılık gibi kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerde bile işe alımlarda kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma niyetlerinin sorgulandığı bilinen bir gerçektir (Dedeoğlu,2009,s.41-55).

Diğer yandan kadınların toplumsal statülerinden hareket edilerek, ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri arasında sayılması, aynı eğitim ve yetenek düzeyinde olunsa da, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ayrıcalığa maruz kalmasına neden olmaktadır. İşe yerleştirme noktasında her ne kadar işçi talep edilirken cinsiyet farkı gözetilmesi engellenmeye çalışılsa da, tercihin işverenin tavrına göre belirlenmesinin önüne geçilememektedir

Meslek gruplarına göre istihdama ilişkin kamu sektöründe kesin veriler olmasına karşılık özel sektöre ait güvenli veriler mevcut değildir. Hane halkı işgücü anketi verilerden hareketle nitelik gerektirmeyen işlerde kadınların oranı erkeklerden fazla iken, toplumda erkek işi olarak görülen operatörlük gibi işlerde erkek çalışanların oranı kadın çalışanlardan fazladır. Profesyonel mesleklerde çalışan kadınları oranı erkeklerinkini aşarken, üst düzey yöneticilik konusunda kadınlar erkeklerin oldukça gerisinde görülmektedir.

Türkiye’de uygulanan ücret politikaları, eğitim durumu ve cinsiyete göre farklılıklar göstermektedir. Eşit işe eşit ücret anlayışı ile kamuda son yıllarda yapılan düzenlemelere rağmen özel sektörde benzer bir uygulamanın yapılması pek mümkün görünmemektedir. TÜİK’in 2010 Kazanç Yapısı araştırmasına göre erkek çalışanlar için aylık brüt ücret ilköğretim ve ortaokul mezunlarında 1.061 TL, lise mezunlarında 1.317 TL, yüksekokul ve üstü mezunlarında 2.842 TL iken kadın çalışanlar için ise aylık brüt ücret ilköğretim ve ortaokul mezunlarında 870 TL, lise mezunlarında 1.177 TL, yüksekokul ve üstü mezunlarında ise 2.380 TL’dir. Bu durum, işe alma ve işte yükselme süreçleri kadar ücret politikası uygulamalarında da kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğinin ortaya çıktığının göstergesidir.

#### **3.2.4. Cam Tavan**

Her ne kadar tamamı işgücüne katılmasa da ülkemizde ve tüm dünyada toplam işgücünün neredeyse yarısını oluşturan kadınların yönetim kademelerinde yeterli düzeyde temsil edilmemesi ile ilgili olarak bu bölümde literatürümüze yeni giren “cam tavan” kavramı açıklanmaya çalışılacaktır.

Günümüzde kadınlara karşı bariz bir ayrımcılık yapılmasa da bu eşitsizliği yok olduğu anlamına gelmemekte, sadece yer altına inmiş olarak kadınlara ilişkin ayrımcılık önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında ve kültürel normda gizlenmiş olarak varlığını sürdürmektedir. Yaygın olduğu ve olağan sayıldığı için birçok kişi bunları sorgulamak bir yana farkına bile varmaktadır. Adı olmayan bu problem genellikle “cam tavan” olarak ad-

landırılmaktadır (Harvard Business Review (Çev: Leyla Aslan), 2006). Kadınların eğitim, başarı gibi tüm şartlara haiz olmalarına rağmen görünmeyen ve geçilemeyen engeller olarak tanımlanan bu kavram ilk olarak 1986 yılında “glass ceiling” olarak Wall Street Journal gazetesi tarafından kullanılmıştır (Alican ve Gül,2008,s.60).

Cam tavanın aşılmasına yönelik işyerlerinde çeşitli yaklaşımlar ileri sürülmektedir. Birinci yaklaşımı izleyen işyerleri kadınlara erkek gibi davranmayı öğreterek onları işgücüne katmak yoluna giderek, kadınlara erkek işlerinde erkek gibi davranarak görev yapmayı önermektedir. İkinci yaklaşımı izleyen şirketler kadınların özel ihtiyaç ve durumlarına uymaya çaba göstererek kadınlara doğum izni, kreş, esnek çalışma koşulları sunulmaktadır. Üçüncü yaklaşımda ise, şirketler özümseme ya da uyarlanma yoluna gitmeyip, bunun yerine kadınların işyerlerine getirdiği farklılıkları vurgulama, kadınları geleneksel faaliyetlerde veya kadın ürünlerinin kadınlara pazarlandığı işlere yönlendirerek çalışmaya katmaya çaba göstermektedirler (Alican ve Gül,2008,s.77-80).

Bu yaklaşımlar daha çok cinsiyet eşitsizliğinin kaynaklarından çok belirtilerine çözüm bulan yüzeysel yaklaşımlar olarak nitelendirilebilir. Birinci yaklaşım, sistemsel faktörleri hiç bir zaman ortadan kaldırmaz. Bir kadının golf oynamayı öğrenip golf sahasında edindiği ilişkileri sayesinde üst konumlara gelmek için kullanması hiçbir sorunu çözmez. İkinci yaklaşım ev ve işi dengelemenin bir kadın problemi olduğu inancını sarsmaz. Üçüncü yaklaşımın ise sınırları bellidir. Dördüncü bir yaklaşım olarak, ayrımcılığın derinlerine uzanan köklerini keşfedip, onları ortadan kaldıracak tedrici değişikliklere yönelik ısrarlı kampanyalar yürüterek sorunun çözüleceği iddia edilmektedir. Bu yaklaşımda çözüme eşitsizliğin köklerinin kültürel kalıplarımızda olduğu inancı ile başlanmaktadır. Bu yaklaşım, küçük kazanımlarla insanların fikirleri hızlı bir şekilde değiştirebileceği, davranış değişikliklerinin anlayış değişiklikleri ile birleştirebileceği, yereli küresele bağlayarak bir çıkış etkisi yaratarak sadece çalışan kadınların değil, kuruluşun düzeltilerek ayrımcılığın kökünün kazanacağı iddiasındadır (Alican ve Gül,2008,s.85-89).

Ülkemizde işgücüne katılımında kadın ve erkek arasındaki farkın en az olduğu kesim kesimin kamu kesimi olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle eğitimli kadınların kamuda uzun yıllardır yer almalarına karşılık yönetsel konumda temsilieri halen yeterli değildir. Devlet Personel Dairesi Başkanlığı verilerine göre 2012 yılında üst düzey yönetici olarak çalışan kadınların oranı %10,4’ tür.

Kadınların kamu kesimindeki yönetsel konumlarına paralel olarak sendikalarda da düşük temsil edildikleri bir cam tavan olarak karşımıza çıkmaktadır. Üye sayılarındaki görece artışa rağmen, kadınların sendikalardaki yönetsel temsillerinde cam tavanların olduğu bir gerçektir. Sendikalarda yönetici olmak isteyen kadınların üzerindeki iş ve aile yüküne üçüncü bir iş yükü eklemekte, kadın çalışanlar birde sendika yöneticiliğinin erkek işi olduğu zihniyetiyle mücadele etmek zorunda kalmaktadır(Alican ve Gül,2008,s.70).

Onbir büyük ölçekli Türk işletmesinde “Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri” üzerine yapılan bir araştırmada genel ve mesleki eğitim, sosyal ilişki geliştirmek, kariyer programlarına katılmak, mentordan yardım almak ve yüksek performans göstermek olarak belirlenen stratejilerden sadece “yüksek performans göstermenin” kadının kariyer ilerlemesinde

etkili olduğu belirlenmiştir. Bu stratejinin çalışan kadınlar kadar işyeri ve insan kaynakları bölümleri için anlamlı olacağı, kadınların iş/yaşam dengelerini sağlamaya yönelik insan kaynakları politikalarının uygulanmasının kadınların iş performansını arttıracığı, böylece de kadınların kariyer ilerlemesinin önünde önemli bir engel olan cam tavanın kırılmasına katkıda bulunacağı, bu noktada işyerlerine ve insan kaynakları birimlerine önemli görevler düştüğü belirtilmiştir (Ercen, Çukurova Üniversitesi,s.98-104).

## 4. Kadın İşgücünün Problemleri

Kırsal kesimde çalışan kadınlar yoğun olarak ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmeleri onların işgücü kapsamına dahil edilmesine olanak verse de, toplumsal statülerinin yükselmesine ve ya ekonomik bağımsızlıklarına fazla katkıda bulunmamaktadır. Kentlerde yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları düşük, işsizlik oranları yüksektir. Kentlerde istihdama katılabilmiş olan kadınların işgücü piyasasında önemli sorunları ile kadınların işgücüne katılımlarını düşüren nedenler temelde birbirleriyle örtüşmektedir. Nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

### 4.1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Toplumların kültürel ve tarihi birikimleri doğrultusunda kadınlar ve erkekler için farklı rolleri, sorumlulukları ve aktiviteleri uygun görmeleri haline cinsiyete dayalı işbölümü denilmektedir. Bu iş bölümü cinsiyetler arası karşılıklı bağımlılık ve işbirliğinin göstergesidir. Bunun bir yönü erkeklerin yaptıkları işlerin daha prestijli sayılması ve daha fazla gelir elde etmesi, kadınların yaptıkları işlerin daha çok ev içi emeğe dayanan ve ücreti düşük işler olmasıdır. Bir yönü de, işlerin erkek işi ve kadın işi olarak belirlenmesidir (Aksoy,2006,s.32-33).

Türkiye’de bütün kadınlardan daha çok medeni durumları ile ilişkili olarak ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımını üstlenmeleri beklenir. Evlenmemiş genç kadınlar ev dışında çalışma kararını daha özgürce alabilmekte iken evlenmeleri halinde eşlerinin onayı olmaması halinde iş hayatını terk ettikleri gözlemlenmektedir. Yani evli olmak işgücü piyasasına katılma kararının etkileyen temel belirleyicilerdendir. Kadınlar çalışma kararını verirken evdeki işlerin nasıl yapılacağını, çocuk ve yaşlılara kimler tarafından bakılacağını düşünmek zorundadır. Çalışan kadınların çalışma yaşamında en sıkıntılı dönemleri çocukların okul yıllarıdır. Bu durum, kadınların iş hayatına katılma ve devam etme kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir (Ecevit,2009,s.159-160). Çalışan kadınlar çocuk eğitimi ve bakımı konusunda destek alabilirlerse işten ayrılma gereği duymayabilir, böylece kariyer ve emeklilik imkânlarından yoksun kalmazlar. Kadının iş hayatına atılmadan önce ve çalışırken bütün bu sorunlara çözüm bulması gerekmektedir.

A.Eyüpoğlu, Ş.Özer, H.T.Tanrıöver tarafından yapılan bir araştırmada; kadınların önemli bir bölümünün bekârken ve çocuk denecek yaşta iş yaşamına katıldıkları ancak ileri-

ki dönemlerde işten kendi istekleriyle ayrıldıkları, işten ayrılma nedenleri arasında nişanlanma ve evlenmenin başta gelen nedenlerden olduğu görülmüştür. Evlilik özellikle ağır koşullarda çalışan eğitim düzeyi düşük bekâr genç kızlar için neredeyse bir kurtuluş olarak, hatta çalışmanın karşısı bir durum olarak görülmektedir (Eyüpoğlu, Özer ve Tanrıöver,1988,s.207-217). Bu araştırmadan özellikle eğitim düzeyi düşük kadınların geleneksel ideolojiye paralel olarak evlendikten sonra çalışmamayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Ataerkil toplumlarda egemen olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutar. Bu nedenle, kadınların çoğunluğu toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerini küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir. Zaman zaman bu beceriler onlara ev işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde çalışma olanağı sağlar. Meslekleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu gelenekselci anlayış, kadını işgücüne, geleneksel statüsünü koruyarak ancak kadının emeğini gerektiren zorunlu hallerde dahil eder. Kadınlar işte bu nedenle sağlık, eğitim, gıda gibi sektörlerde yoğun olarak istihdam edilirler. Evlilik, çocuk gibi nedenlerle işi aksatma veya bırakma olasılıkları çok yüksek görüldüğünden yönetici, karar alıcı konumlarda çalıştırılmaları işverenlerce tercih edilmezler (Arat,1994,s.43-47).

Toplumsal cinsiyete dayalı bütçe, bir kadın bütçesi veya kadınlar için ayrı bir bütçe değildir. Toplumsal cinsiyet dayalı bütçeleme, cinsiyet eşitliğini geliştirmek için bütçeleme sürecinin tüm seviyelerinde gelir ve harcamaların yeniden yapılandırılması ve toplumsal cinsiyet bakış açısı ile uyumlandırılması olarak tanımlanmaktadır. Devletin cinsiyete ilişkin vaatlerini bütçesel vaatlere çevirmesi anlamına da gelir.

## 4.2. Psikolojik Taciz (Mobbing)\*

Son yıllarda çalışma hayatının öncelikli sorunlarına bakıldığında merkezinde yeni bir kavramının olduğunu görüyoruz. Bu yeni kavram işyerinde psikolojik taciz olarak adlandırılan “mobbing”den başkası değildir.

Latince bir kavram olan “mobbing”, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Türkçede ise mobbing, işyerinde psikolojik taciz, yıldırma, duygusal taciz, işyerinde psikolojik terör, işyerinde duygusal linç, yıldırma, zorbalık gibi terimleriyle ifade edilmektedir. Terminolojide mobbing taraflarından biri olan mobbingi uygulayan kişi için saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, zorba gibi ifadeler; mobbing uygulanan kişi için ise duygusal saldırıya uğrayan, mobbing kurbanı, mağdur, kurban gibi ifadeler kullanılmaktadır.

Psikolojik taciz, kurbanın yaşına ve cinsiyetine bağlı olmaksızın ortaya çıkabilmektedir. Ancak oranlar kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu veri, Avrupa Parlamentosu’nun işyeri tacizleri ile ilgili kararında açıklanmış olup, hem dikey hem de yatay saldırılarda kadın kurbanların erkeklere oranla daha

\* Çalışmamızda Psikolojik taciz ve mobbing aynı anlamda kullanılmıştır.

fazla olduğu belirtilmiştir. Kadın kurbanların daha fazla psikolojik tacize uğramalarının nedeni olarak da, olumsuzlukları daha fazla algılamaya eğilimli olmaları gösterilmektedir. French Economic and Social Committee tarafından hazırlanmış bir rapora göre de, özellikle 40'lı yaşlardaki kadınlar daha fazla psikolojik tacize uğramaktadır. Bunun sebebi olarak da bu yaşların kadınların şirket merdivenlerinde tırmanmaya başladığı yıllar olması gösterilmektedir. Cinsel tacizle psikolojik taciz teoride birbirinden oldukça farklı olmasına karşılık, sık yaşanan bir tacizin diğerine yol açtığı görülmektedir (Çobanoğlu, 2005, s.215-216). Avrupa ülkeleri mevzuatlarında mobbing tanınmış ve bu konuda gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin Türk mevzuatında ilk defa yer alması yargı kararları ile olmuştur. Söz konusu kavram yasal düzenlemelerden önce yargı kararları ile iş hukukumuzda girmiştir. Yargı kararları neticesinde, işverenler tarafından istifaya zorlamada araç olarak kullanılan mobbing kapsamında değerlendirilecek saldırılara maruz kalan işçiler, yine İş Kanununun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24. maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı ikinci maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedip kıdem tazminatına ve kıdem tazminatı ile karşılanmayan ek zararları varsa Borçlar Kanunu hükümlerine göre maddi veya manevi tazminata hak kazanacaklardır.

Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “İşverenin genel yükümlülüğü” başlıklı dördüncü maddesinde “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup...” ifadesine yer verilerek işçiyi gözetme borcuna değinilmiştir.

Birçok Avrupa Birliği ülkesinde yasal zemine kavuşmuş olan, hatta meslek hastalığı olarak nitelendirilen işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramının direkt olarak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun başlıklı 417 nci maddesinde yer aldığı görülmektedir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” ifadesine yer verilmiş, böylece işverene işçinin kişiliğini koruma, kişiliğine saygı gösterme, sağlığını gözetme, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü getirilmiştir.

Yukarıda bahse konu olan mevzuat dışında 19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)” konulu Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelge ile ayırım yapılmaksızın tüm çalışanların psikolojik taciz hakkında bilgilendirilmesi, onur ve haysiyetlerinin korunması, önleyici tedbirlerin alınması ve çalışanların bu türden bir tacize maruz kalmaları halinde başvuracakları yolların belirlenebilmesi amacıyla hazırlanan Genelge kapsamında Bakanlığımıza da çeşitli görevler verilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektör çalışanlarını da kapsayan bu genelgenin beşinci maddesi kapsamında çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulmuştur. Bu kurul ilk adımda olarak ülkemizde psikolojik taciz kavramı konusunda bilinçlendirme çalışmalarının yapılması, kamu ve özel sektörde eğitimler verilmesi ile ilgili çalışmalar yürütmekte olup, ikinci adımda yasal düzenleme, tespit ve şikâyet mekanizmalarının oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapmayı planlamaktadır.

Cinsel taciz de en az psikolojik taciz kadar kadın istihdamı üzerinde etkili olan bir faktördür. Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeden, her türlü davranış ile cinsel yönden rahatsız edilmesi olarak tanımlanabilir. (Çakıcı Gerçek, 2011, s.47)

Cinsel taciz suçu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesinde düzenlenmiştir. TCK 105. maddeye göre, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hüküm olunacaktır. Bu fiiller hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, verilecek ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil dolayısıyla mağdur işi bırakmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olmayacaktır.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’nda da cinsel taciz durumunda işçileri koruyan hükümlere yer verilmiştir. “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24.maddeye göre işçi, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğrarsa ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa; “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25.maddeye göre ise işveren, işçisi başka bir işçisine cinsel tacizde bulunursa süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

Kanunlarda yer alan yaptırımlar önem teşkil etmekle birlikte cinsel tacizin önlenmesi için henüz yeterli mekanizmalar kurulmamıştır. İşverene taciz konusunda eğitim yükümlülüğü getirilmesi, işyerinde cinsel tacizle karşılaşan çalışanın başvuru ve şikâyet konusunda bilgilendirilmesi gibi hususlarda çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Cinsel ve psikolojik taciz konusunda yapılacak çalışmalar hem kadın işgücünün istihdamdaki yerinin artışına hem de iş barışının sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

## Sonuç

1970’li yıllarda meydana gelen ekonomik krizle başlayan ve finansal sektörün yani sermayenin uluslararası düzleme açılması ile devam eden küreselleşme süreci, emek yoğun faaliyetlerin ve üretimin sıradan aşamalarının işgücünün daha ucuz olduğu ülkelere kaymasına neden olmuş, işgücünün küreselleşmesi de bu şekilde başlamıştır. Nitelikli ve yüksek ücretli işgücünün istihdamına gelişmiş ülkelerde devam edilirken, çevre işgücü de denen daha düşük ücretli işgücü, az gelişmiş ülkelere karşılanarak küresel işgücü piyasasında yeni bir işbölümü anlayışı ortaya çıkmıştır. Az gelişmiş ülkelerdeki daha az eğitilmiş ve daha ucuz olan kadın işgücü bu durumdan olumsuz yönde en çok etkilenen kesim olmuş-

tur. Bu kesimde ki kadınlar sosyal güvenlikten yoksun, olumsuz iş güvenliği şartlarında ve düşük ücretle istihdam edilmektedirler.

İşgücü piyasasının küreselleşmesinden kaynaklanan olumsuzluklardan kadınların daha fazla etkilenmesinin nedeni olarak, yeterli mesleki eğitim ve tecrübeye sahip olmamaları gösterilebilir. İstihdama girişte büyük önem taşıyan eğitim seviyesinin artırılması için özellikle kız çocuklarının okullaşmasının artırılması yönündeki politikaların güçlendirilmesi, ayrıca kız çocuklarının mesleki eğitim almalarının desteklenmesi gerekmektedir.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı 1988 yılında %34,8 iken 2004 yılına kadar düşüş eğilimine girmiş ve 2004 yılında %23,3 olarak gerçekleşmiştir. 2004 yılı kırılma noktası olmakla beraber yıllar itibariyle düşüşünün altında sosyal, hukuksal, ekonomik pek çok neden bulunmaktadır. Bu durum ağırlıklı olarak ülkemizde daha çok köyden kente göç olgusu ile birlikte kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak işgücü rakamlarına dahil edilen kadınların, kente geldiklerinde ev kadını statüsünde tanımlanarak işgücü hesaplarına dahil edilmemesi olgusundan kaynaklanmaktadır. Kadın işsizliği sorun olmakla beraber, kadının işgücü hesaplamalarına dahi sınırlı olarak katılması istihdam politikalarında dahi yer alamaması sonucunu doğurmaktadır. O halde kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanan kadınlarla ev kadını olarak tanımlanan kadınlar arasında işgücüne katılım konusunda fark gözetilmemesi ev kadını olarak nitelendirilen kadınların da işgücü hesabına katılması gerekmektedir.

Kadınların işgücüne katılımı 2004 yılından 2007 yılına kadar ancak 0,03 artış gösterebilmiş ve %23,6'ya yükselmiştir. 2012 yılında ise bu rakam %29,5 olmuştur. 2007-2012 yılları arasında yaşanan artışın arkasında kadın istihdamının artırılması ve kadın çalışanların korunmasına yönelik yapılan mevzuat çalışmaları, 18 yaş üstü kadın çalıştıran işverenleri kapsayan sosyal güvenlik prim teşvikleri ve kadınların iş hayatında yer almalarının önemini vurgulayan farkındalık yaratıcı çalışmalar etkili olmuştur.

Ülkemizdeki toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olmaya devam etmektedir. Bu anlayış gereği kadının çalışmasına hoşgörü gösteren ailelerde birde çocuk yaşlı bakımı, ev işlerinin yapılması gibi roller toplumsal cinsiyet anlayışı gereği kadına yüklenmekte, bu konularla ilgili çözüm üretemeyen kadınlar işgücü piyasası dışında kalmaktadırlar. Çocuk, yaşlı bakımı ve ev işleriyle ilgili hususlarda oluşturulacak eşitlikçi ve paylaşımcı anlayış ile ancak bu konuların üstesinden gelinebilecektir.

Devlet bütçesi yapılırken toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme yapılarak, kadın-erkek eşitliğini sağlayacak şekilde bütçeleme süreci yeniden yapılandırılmalı, kadın işgücünün eğitimi ve istihdamı desteklenmeli, kadınların işgücüne katılımını engelleyen okul öncesi eğitim kurumları ile bakımevlerinin artırılması için gerekli yatırımlar yapılmalıdır.

Hukuk alanındaki olumlu düzenlemeler de şüphesiz kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümünü kolaylaştırarak işgücüne katılımı arttıracaktır. Uluslararası çalışma Örgütü başta olmak üzere uluslararası kuruluşların sözleşme ve kararları başlangıçta kadını korumaya yönelik düzenlemeler getirirken günümüzde hamilelik ve doğum dışında sorumluluğun eşit paylaşımına özellikle çocukların bakımı ile ilgili olarak ebeveyn sorum-



luluğu kavramının gereklerine ilişkin yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. Eşit paylaşıma ve ebeveyn sorumluluğuna ilişkin henüz uluslararası mevzuat seviyesinde düzenlemeler yapılmamıştır. Medeni Kanun, İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunları ile olumlu yönde mesafe alınmasına rağmen halen yapılması gereken düzenlemeler bulunmaktadır.

Kadının işgücüne dahil edilmesi öncelikli adım olarak atılmalı, önce görünmeyen görünür hale getirilmelidir. Böylece işsizlikle kayıt dışı ile mücadele daha gerçekçi hale gelecektir. Bunun dışında fırsat eşitsizlikleri giderilmeli, örgün ve mesleki eğitime kadınlar dahil edilmeli, kırsal kesimdeki ücretsiz aile işçilerinin sosyal güvenliği sağlayan düzenlemeler yapılmalı, çocuk, yaşlı bakımı ve ev işlerinin kadının değil ailenin sorumluluğu olarak görülmesi sağlanmalıdır. Bu konularda yapılan çalışmalar ve atılan adımlar sadece kadının değil toplumun refahını arttıracaktır.

## Kaynakça

### A. KİTAPLAR

- ACAR, Feride,(1999) Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, T.C.Başbakanlık KSGM Yayını, Ankara
- ALTINDAL, Meral,(1984) Osmanlı’da Kadın, Altın Yayınları, İstanbul,
- ARAT, Necla, (1994),Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, İstanbul,
- ASLAN, Onur Ender (2005) Kamu Personel Rejimi-Statü Hukukundan Esnekliğe, Todaie Yayın No:326, Ankara
- AYDOĞAN, Metin, (2006) Küreselleşme ve Siyasal Partiler, Umay Yayınları, İzmir
- AKSOY, Nurgül, (2006), Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Rolü, T.C.Başbakanlık KSGM, Ankara
- ÇİTÇİ, Oya,(1982) Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın, Todaie Yayınları, Yayın No:200, Ankara,
- ÇOBANOĞLU, Şaban (2005), Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, 1.Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul
- ÇOLAK,Ö.Faruk ve KILIÇ,Cem, (2001) Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı:Şanlı Urfa Örneği, TİSK Yayını, No:214, Ankara
- DPT, Kadın,VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu ,DPT Yayın No: 2358, Ankara, Ekim 1994
- EYÜPOĞLU,A., ÖZAR,Ş. ,TANRIÖVER,H.,(2000),Kentlerde Kadınların İş yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları, KSGM Yayınları, Ankara
- ECEVİT, Mehmet,(2004) Uçan Süpürge Kadın 2004 Radyo Programı, Uçan Süpürge Yayınları, Ankara
- ECEVİT,Yıldız, (1988) Küreselleşme, yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler, KSSGM ve İnsan Haklarını geliştirme Vakfı, İstanbul

- ERTÜRK, Şükran,(2008) Uluslararası Belgeler ve AB Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye iş Sendikası Yayınları, Yorum Matbaacılık, Ankara
- Harvard Business Review (Çev: Leyla Aslan),(2006) İş Yaşamında Kadınlar, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayın No:494, İstanbul
- KILIÇOĞLU,Ahmet, (2003) Kadın ve Çocuk Hakları Açısından Yeni Türk Medeni Kanunu, KSGM Yayınları, Ankara
- ŞAYLAN ,Gencay, ,(1995) Değişim Küreselleşme Ve Devletin Yeni İşlevi, İmge Kitabevi, Ankara
- LORDOĞLU,Kudret, (2006) Türkiye’de İşgücü Piyasaları,İstanbul Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Odası Yayın No:56, İstanbul
- TAN,E.Mine,(1979), Kadın, Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi, T.İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın No:204, Ankara
- TOKSÖZ,Gülay, (2006), Uluslararası Emek Göçü, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, İstanbul
- T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999),Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, T.C.Başbakanlık KSGM Yayını, Ankara
- TÜİK, Devlet İstatistik Yıllıkları,1995,2000,2007

## B.MAKALELER

- ASLAN,O. E. (2006), “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39 sayı 4, 117-149.
- ALİCAN,A. ve SALLAN, GÜL,S. (2008) “İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan”, İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 26,55-77
- ANSAL,H. (1995) “Esneklik: Post Fordizme Dönüşümün Anahtarı” Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Yayın No:44, 647-661
- ÇAKICI GERÇEK L.(2011) “Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (1) 2011:47-82
- DEDEOĞLU,S., (2009)” Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cisiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstidamı” Çalışma ve Toplum, 21, 41-55
- ECEVİT, Y.(2005) “ Çalışma Hayatında Kadınlar”, Tes-İş Dergisi, Mart Sayısı
- ERDUT,T. (2005)” İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın işgücü” Çalışma ve Toplum, 21,11-45
- EYÜPOĞLU, A. ÖZER, Ş., TANRIÖVER,H.(1988) “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”, 20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Ed.:O. Çitçi ,TODAİE Yayını No:285, Ankara, 207- 217
- KARADENİZ, O. ve YILMAZ, H. (2007) “Kadının işgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”, İş Dünyasında Kadın, TÜRKONFED Yayını, İstanbul, 23-40
- KORAY,M. (1995) Esneklik ya da Emek Piyasası’nın Küreselleşmesi, Petrol-İş 95-96 Yıllığı,Yayın No:44,747-765

- KUTAL, M.(2000), Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Sosyal Boyutu, Prof.Nusret Ekin'e Armağan, Ankara
- LEYMANN, Heinz (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, Cilt 5, Sayı 2, S.165-184.
- MAKAL, A."Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği", Çalışma ve Toplum, sayı: 25, 2010/2,s.13-41
- ÖZKAPLAN,N. "Duygusal emek ve kadın İşi/Erkek İşi" Çalışma ve Toplum, 21, 15-25
- GÖKBAYRAK, Şenay. "Refah Devletinin Dönüşümü ve bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar" Çalışma ve Toplum, 2009/2 s.55-83
- ŞENSES,F.(1995) İşgücü Piyasalarında esneklik Türkiye İçin Geçerli Bir Kavram mıdır?" Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Petrol-İşYayın No:44, 693-702
- ÜNLÜTÜRK Ulutaş,Ç.(2009) "Yoksulluğu Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek" Çalışma ve Toplum, 21, 25-41
- YALINPALA,J.() "Küreselleşmenin Emek piyasası ve İstihdam üzerine Etkileri", Küreselleşme, İktisadi Yöntemler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar,Der.A. Soyak, Om Yayınevi, İstanbul,s.261-286

### C. TEBLİĞLER

- ECEVİT, Y.(2009) "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri," Yayın No. Tüsiad-T/2008-7/468, Kagider-001, İstanbul
- GÜLDEN, T.(2006)"Tebliğ" Tüsiad Kadın İstihdamı Zirvesi,10-11 Şubat 2006,Tisk Yayını,İstanbul Şubat 2006, 75-79
- GÜZEL, A."Tebliğ-Esneklik," Çalışma Hayatında Esneklik Tebliğleri, MESS Yayını No:222, Kasım 1995,s.7-25
- TUNÇAY,C. (1995)"Tebliğ-Esneklik," Çalışma Hayatında Esneklik Tebliğleri, MESS Yayını No:222, 22-45

### D. ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- YOĞUN ERÇEN, Ayşe Esmeray. "Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri; Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme" Doktora Tezi, Adana, T.C. Çukurova Üniversitesi Sos. Bil. Ens. İşl. Ana Bilim Dalı, <http://www.cukurova.edu.tr/tez/1131> (Erişim Tarihi: 05.04.2010)