

Türkiye’de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu

Hanife Candır¹
Emel İslamoğlu²

Özet: Sosyal haklar çalışanları çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri sosyal riskler karşı koruyan ve güvence altına alan temel haklar olmaları sebebiyle önem arz etmektedir. Ancak sosyal hakların uygulanırlığı konusunda cinsiyetler arası haksızlıklar mevcuttur. Türkiye’de kadın çalışanların sosyal haklar açısından durumunu inceleyen bu çalışmada, sosyal hakların öncelikle tanımı ve sınıflandırılması yapılarak tarihsel süreç içerisinde ülkemizde gelişimleri konu edinilmiştir. Çalışmada Türkiye’de istihdam edilen kadınların sosyal haklarına dair durumları istatistiki veriler yoluyla irdelenmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ülkemizde kadınların erkek çalışanlara kıyasla sosyal haklar konusunda daha dezavantajlı oldukları görülmüş ve buna yol açan etmenlerin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Sosyal Haklar, Kadın, Türkiye.

Giriş

Tarihsel süreçte sosyal hakların kazanımında işçi sınıfı tarafından çok büyük mücadeleler ortaya konmuş, insanlık bu uğurda büyük acılar çekmiştir. Sanayileşme beraberinde büyük fabrikalarda kitlesel anlamda üretimi mümkün kılmıştır. Artan rekabet ortamında maliyetleri düşürmek ve daha çok üretim yapabilmek adına emeğin değersizleştirilmesi ve sömürülmesi, işçi sınıfında

¹ Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi.

² Doç.Dr., Sakarya Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

zamanla sınıf bilincinin oluşmasına ve hakları için birlikte mücadeleye girişmesine yol açmıştır. Uzun uğraşlar ve kimi zaman kanlı olaylara sahne olan sosyal hakların kazanım mücadelesi zamanla Avrupa’da birçok ülkenin anayasasında yer edinmiştir. Türkiye’de ise geç sanayileşmenin bir sonucu olarak Batı’da yaşanan olaylar ve gelişmeler görülmemiştir. Hakların elde edilmesinde işçi sınıfının rolünden ziyade devlet eliyle hakların işçi sınıfına tanınması söz konusu olmuştur. Bununla birlikte ülkemizde zaman zaman yönetim biçimlerinin değişmesiyle de var olan kimi bazı sosyal hakların gerilediği ya da tümden kaldırıldığı durumlar ortaya çıkmıştır.

Sosyal haklar konusunda kadın işgücünün durumu erkek çalışanlara göre tarihin her döneminde daha zor olmuştur. Çalışma hayatı içerisinde sürekli varlık gösteren kadın için emeği karşılığında ücret alması ancak Sanayi Devrimi sonrasında söz konusudur. Bir yandan ataerkil düzen içerisinde toplumsal açıdan geleneksel rollerini yerine getirmesi beklenen kadın, aynı zamanda işgücü piyasası içerisinde de en çok ezilen ve emeği sömürülen kesim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz küresel kapitalist ekonomik sisteminin dayattığı artan rekabet ortamında sosyal haklar giderek daha da görünmez kılınmaktadır. Sosyal hakların gereksiz bir maliyet unsuru olarak görüldüğü böylesi bir ortamda işgücü piyasası içerisinde güçsüz konumda bulunan kadın emeği her türlü korumadan uzak, güvencesiz bir biçimde yoğun şekilde istihdam edilmektedir. Küreselleşmeyle birlikte artan enformel istihdam da kadın emeğinin yoğun şekilde kullanıldığı bilinmektedir. Tıpkı dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de enformel istihdamda en çok maruz kalanlar kadın çalışanlar olmaktadır. Enformel istihdamda sosyal haklardan bahsedilememektedir ve bu sebeple sosyal haklar konusunda en çok mağdur olan kadın çalışanlardır.

Bu anlatılanlardan hareketle, bu çalışma Türkiye kadın çalışanların çalışma hayatına övgü sosyal haklara ne denli ulaştıkları ve bu hakları ne derece kullanabildiklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma hayatında kadınların durumunun her dönem erkek çalışanlara göre daha sıkıntılı olduğu bir gerçektir. Buna yol açan birçok etken söz konusudur. Bu etkenler bu çalışmada ortaya konulmaya çalışılmış ve kadın çalışanların işgücü piyasasındaki sosyal haklar açısından dezavantajlı durumları istatistiki veriler yoluyla incelenmiştir.

Çalışmada öncelikle sosyal hak kavramı anlatılmış, sosyal hakların Türkiye’de gelişimi incelenmiştir. Daha sonra Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki yeri tarihsel olarak ortaya konulmuştur. Son olarak da Türkiye’de kadınların sosyal haklar açısından durumu analiz edilmiştir.

1. Sosyal Hak Kavramı

Bireylerin toplumsal yaşamda ihtiyaç duydukları kimi sosyo-ekonomik gereksinimlerin karşılanması amacıyla devletten bir nevi isteme yönünde niteliğe sahip olan sosyal haklar, (Seyyar, 2008: 447) devletin pozitif yönde edimini gerektirmektedir. Başka bir anlatımla; klasik haklar karşısında devlete düşen dokunmama, karışmama yükümlülüğünün aksine sosyal haklar konusunda devletin aktif olarak rol oynaması beklenir. “*Çalışanlar, emekçiler, işçiler, köylüler, işsizler, dul ve yetimler, sakatlar, yaşlılar, korunmaya muhtaç çocuklar, yurtdışında çalışan işçiler ve kadınlar*” şeklinde sıralanabilen kişi ve gruplar sosyal hakların uygulanması açısından bu hakların kapsamına girmektedir (aktaran Balkır, 2009: 91).

Sosyal eşitsizlik ve adaletsizliği azaltmak amacıyla olan sosyal hakların her ne kadar neler olduğu konusunda literatürde kesin bir görüş birliği olmasına rağmen bu çalışmanın konusunun temelde çalışanlar açısından sosyal hakların incelenmesidir. İnsan haklarıyla ilgili uluslararası sözleşme ve belgelerde çalışanlar özelinde tanımlanan temel haklardan yola çıkarak sosyal haklar; çalışma hakkı, adil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sendikal örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme ve grev hakkı şeklinde incelenebilir.

2. Sosyal Hakların Sınıflandırılması

2.1. Çalışma Hakkı

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’nin kişinin doğuştan sahip olduğu insanlık onurunun, ayrılmaz bir parçası olarak gördükleri çalışma hakkı, çoğu sosyal hakkın gerçekleştirilmesinde temel dayanak olmaktadır. (Bulut, 2009: 131-132). Kişinin kendisinin ve ailesinin geçimi için ihtiyaç duyduğu çalışma, ekonomik gerekliliğin yanı sıra yaşlılık, hastalık ve diğer sosyal riskler karşısında da kişiye bir güvence oluşturmaktadır (Savcı, 2009: 385). Çalışma hakkı beraberinde çalışılan ortamın sağlığa ve güvenliğe uygun olması, işverenin keyfi uygulamalarda bu-

lunmasını engelleme ve sosyal riskler karşısında bir güvenceye sahip olma gibi birtakım hakları getirmekle birlikte (Mütevellioğlu ve Çizel, 2010: 280) çalışma hayatı öncesi gerekli eğitim olanaklarının sağlanmasında da temel bir nitelik olmaktadır.

2.2. Adil Ücret Hakkı

Toplumsal alanda ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanabilmesi adına bireyler, hem kendileri hem de ailelerinin geçimi için çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışma yaşamının temelini oluşturan ücret, çalışanın tek gelir kaynağı olması bakımından önem arz etmektedir. Çalışma yaşamına dair önem teşkil eden bu hak, gerek ulusal gerekse uluslar arası belgelerde kabul görmüştür (aktaran Bulut, 2009: 139).

Uluslararası alanda geçerli olan Avrupa Sosyal Şartı'nda adil ücret hakkına yönelik düzenlemeler 4. maddede ayrıntılı olarak şu şekilde sıralanmıştır (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2013): (1) Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı; (2) Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı; (3) Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı; (4) Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı; (5) Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi taahhüt ederler.

2.3. Sosyal Güvenlik Hakkı

Toplumsal hayatta bireylerin herhangi bir sosyal riske maruz kalması sonucunda gelirinin azalması veya tamamıyla kaybının söz konusu olduğu durumlarda bireyin ihtiyaçlarının başkalarının yardımına gerek duyulmaksızın karşılanması için oluşturulan (Seyyar, 2008: 432) kurumsal güvenlik sistemi olarak tanımlanabilecek sosyal güvenlik hakkı toplumda var olan sosyal eşitsizliklerin giderilmesini amaçlayan en temel sosyal haklardan birisidir. Sosyal devletin temel niteliklerinden biri olarak görülen sosyal güvenlik hakkı, sosyal haklar açısından devletin bu hak karşısında sorumlu tutulduğu

bir niteliğe sahiptir (Balkır, 2009: 164). Yine aynı şekilde devletin toplumda sosyal güvenlik sistemini oluşturması ve geliştirmesi konusunda yükümlülüğü bulunmaktadır. Toplumsal yaşamda her bireyin karşılaşılabileceği hastalık, yaşlılık, sakatlık, analık, ölüm, işsizlik veya meslek hastalığı gibi sosyal riskler karşısında bireylerin uğrayacağı olumsuzluklara karşı onları korumak ve bu risklerin olumsuz etkilerini en aza indirmek ve yok etmek amacıyla olan sosyal güvenlik sistemi toplumda sosyal adaletin sağlanması açısından önem arz etmektedir (Bulut, 2009: 146).

2.4. Sendikal Örgütlenme Hakkı

Ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz durumda olan işçi sınıfının örgütlenmeleri yoluyla elde ettikleri sendika hakkı (Balkır, 2009: 191) sosyal devletin dayanaklarından kabul edilmektedir. Üye çalışanların ücretler genel seviyesini artıran etkileri ile işgücü piyasalarında önemli bir yeri olan sendikalar (Özkaplan, 1994: 38) toplu olarak kullanılmasından dolayı kolektif sosyal haklar niteliğinde değerlendirilmektedir (Ayдын, 2006: 1).

Sanayi Devrimi süreciyle başlayan işçi sınıfı emeğinin sömürülmesine tepki olarak ortaya çıkan (Şenkal, 2005: 548) sendikalaşma, tarihsel süreç içerisinde çeşitli zorluklara karşı büyük mücadeleler vererek kazanılmış bir sosyal hak niteliğindedir. Düşük ücretli ve insani çalışma koşullarının olmadığı işlerde çalışmayı reddeden işçi sınıfı örgütlenme yoluna gitmiş ve mücadeleye girişmişlerdir (Talas, 1997: 75). Örgütlenmelere karşı yapılan baskıcı ve yasaklayıcı tepkiler zamanla yerini karşılıklı anlaşmaya ve çözüm yolu arayışına bırakmıştır.

Demokrasilerde vazgeçilmez bir işlevi olan sendikalar aynı şekilde sosyal haklar açısından ayrı bir öneme sahiptir. Sosyal hakların kazanılmasında temel kabul edilen sendika hakkı konusunda devlete düşen rol karışmama, dokunmama ve engel olmamadır (aktaran Bulut, 2009: 155).

2.5. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı

İşverenlerin işçiler üzerinde uyguladığı haksızlıklara karşı işçilerin geliştirdikleri örgütlenme bilincinin bir neticesi olan toplu sözleşme ve grev hakkı, bu yolda verilen yoğun mücadelelerin getirmiş olduğu büyük bir kazanımdır. Sendikal örgütlerin varoluş nedenlerinden birisini oluşturan toplu söz-

leşmeler, üyelerin haklarını korumak ve geliştirmek için önemli bir araçtır. Aynı şekilde çalışma hayatına dair işçi lehine olan düzenlemelerin yapılabilmesi de büyük ölçüde toplu sözleşmeler yoluyla sağlanmaktadır (Lastik İş, 2007: 216).

İşçilerin kendilerini işverene karşı ifade etme yöntemlerinden birini oluşturan grev hakkı ise, çalışanların haklarını savunmalarındaki özgürlüklerini birleşerek toplu bir şekilde kullanmaları neticesinde ortaya çıkmaktadır (Kabaoğlu, 65: 1989). Sendikal amaçları gerçekleştirebilmek adına önemli bir işlevi bulunan grevin, tarihsel süreç içerisinde bir hak olarak yer edinmesi örgütlenme özgürlüğünün tanınması ile birlikte mümkün olmuştur.

3. Türkiye’de Sosyal Hakların Gelişimi

Osmanlı devletinde sosyal güvenlik temelde kurumsal bir nitelikten ziyade, dini ve toplumsal bir anlayış çerçevesinde daha çok yardımlaşma ve dayanışma esasına dayanarak oluşturulmuştur. Osmanlı sosyal güvenlik sisteminde, kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanmasında aile önemli bir yer tutmaktadır (Seyyar, 2008: 320). Tarıma dayalı bir toplumsal yapı içerisinde bireyler aile bağları etrafında birbirlerini sosyal risklere karşı, karşılıklı dayanışma ve yardımlaşma anlayışına dayalı bir sosyal güvenlik sistemi içerisinde korumuşlardır.

Cumhuriyet sonrası anayasal düzende ise; 1921 tarihinde kabul edilen ve 23 maddeden oluşan Teşkilat-ı Esasiye kanunu çerçeve nitelikte kısa bir anayasa olmuştur. Yeni bir egemenlik ve devlet anlayışı ortaya koymak açısından önem taşıyan 1921 Anayasasının (Akın, 2006: 3) ülkenin içinde bulunduğu şartlar dolayısıyla hak ve özgürlükler konusunda ileri bir düzenleme getirememesi normal karşılanmaktadır.

1789 İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nden geniş ölçüde etkilenecek oluşturulan 1924 Anayasasına baktığımızda ise, klasik hakların neredeyse tamamına yer verilirken sosyal haklardan bahsedilmemesinde o dönemde sosyal hakların klasik haklar kadar yaygın olmaması etkili bir neden olmuştur. Bununla birlikte Kurtuluş Savaşı mücadelesinden yeni çıkan ve ekonomik açıdan zor durumda yeni kurulmakta olan bir ülkede, devletin bu tür haklar üzerinde içinde bulunulan şartlar dolayısıyla düzenleme yapabilecek konumda olmaması da sosyal hakların 1924 Anayasasında yer bulamama-

sında etkili bir diğer neden olarak ortaya çıkmaktadır (Anayurt, 2003: 2-7). Sosyal devlet ilkesinin anayasal bir düzeyde tanındığı 1961 Anayasası kendinden önce yapılan diğer anayasalara kıyasla daha kapsamlı ve daha ayrıntılı bir şekilde hak ve özgürlükler konusunu ele almıştır. Bir tepki anayasası olarak değerlendirilen 1982 Anayasası 1961 Anayasasına nazaran temel hak ve özgürlükler konusunda sınırlayıcı bir nitelikte olmuştur. Başta sendikal hak ve özgürlüklere getirilen yasaklayıcı düzenlemeler ile içeriği boşaltılan sosyal devlet anlayışı yerini “eşitsizler arasındaki denge” düşüncesine bırakmıştır (aktaran Turan, 1996: 114).

4. Türkiye’de Kadının Tarihsel Olarak Çalışma Hayatına Katılımı

Osmanlı’nın erken dönemlerinde kadınlar kırsal alanda aile içi üretimde tarım ve hayvancılıkta üretim yaparken, şehirlerde ise yoğun şekilde ev içi imalat sektöründe üretime katkıda bulunmuşlardır (Dingeç, 2010: 17). Diğer taraftan yaygın bir düşünce olan Osmanlı devletinde sanayi alanında kadın işgücünün önemli bir yere sahip olmadığı düşüncesi gerçeği yansıtmamaktadır. Kadın emeği 19. yy’da Osmanlı üretiminde önemli bir yere sahiptir. Kadın istihdamının en yaygın olduğu alan tarım kesimi olmuştur. Sanayi tarzı üretimde ise çok sayıda kadın evlerde dokumacılıkta hane içi üretimin yanı sıra piyasa içinde üretim yapmıştır. Evlerde kadınlarca yürütülen dokumacılık işi, Batı dünyasına paralel bir şekilde savaş zamanlarında ev dışına çıkmış ve kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması söz konusu olmuştur (aktaran Makal, 2010: 17). İmalathanelerde çalışan kadınlar özellikle tekstil sanayinde önemli bir yere sahiptir.

Cumhuriyetin erken dönemlerinde kadın işçilerin durumu, Osmanlı’nın son dönemlerinde meydana gelen gelişmelerin uzantısı şeklinde görülmektedir. Kadınlar bu dönemde de yoğun şekilde dokuma, gıda, içki ve tütün sanayinde istihdam edilmiştir (Makal ve Toksöz, 2012: 108). Bu dönemde yaşanan hızlı sanayileşme ve kentleşmeye bağlı göç etkilerinin yanı sıra cumhuriyetin kadına tanıdığı hukuksal alanda kadın erkek eşitliği ve diğer haklarında etkisiyle zamanla kadınlar için yeni iş alanları açılmış ve kadının çalışma hayatına katılımında artışlar yaşanmıştır (Koca, 2011: 6).

Cumhuriyet döneminde kadınların tarım dışında ücretli olarak çalışmaları artarak devam etmiştir. Bu dönemde kadının konumuna yönelik değişim-

lerde 1930 sonrasında benimsenen devletçi iktisat politikalarının etkisi büyüktür. Türkiye’de 1937 yılında yapılan ilk iş istatistiğine göre İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan kadınların oranı %18.89, sayısı ise 50.131 iken 6 yıl sonrasında ise oran %20.70, sayıları ise 56.937’ye yükselmiştir (Makal, 2001: 121). Sanayileşme çabaları dâhilinde İktisadi Devlet Teşekkülleri yoluyla kadın işçi sayısında artış ortaya çıkmıştır. Ve bu tür sanayi kuruluşlarında çalışan kadınlar iyi ücretin yanı sıra diğer sosyal olanaklardan da faydalanmışlardır (Makal ve Toksöz, 2012: 56-58).

İlerleyen yıllarda Çalışma Bakanlığı (1946) kadınları bir yandan çalışma hayatına katmak diğer yandan da anne olmaya teşvik amaçlı işyerlerinde kreşlere dair düzenlemeler yapılmasını öngörmüştür. Fakat Ağır ve Tehlikeli İşler tüzüğü 1948 yılında çıkarılıp 1949 yılında yürürlüğe girmişken ondan daha gecikmeli olarak Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname 1953 yılında çıkarılarak yaşanan gecikmeyle kadın işçiler olumsuz etkilenmiştir (Makal ve Toksöz, 2012: 66). 1950’li yıllara gelindiğinde ise; bu yıllar kadın çalışanlar açısından II. Dünya savaşının kadın işçiler üzerindeki etkisinin yavaş yavaş yok olması ve kadın işgücünün normal düzeye gelmesi sebebiyle önemli bir dönüm noktasıdır (Makal ve Toksöz, 2012: 71). Ayrıca 1950’li yıllarda yaşanan yoğun kırdan kente göç süreci içerisinde kadınlar kentsel yaşamın getirdiği farklı kültürel değerlerden etkilenmiş ve bu anlamda bilinçlenmeye başlamışlardır. Yine de oldukça baskın olan geleneksel tutum ve roller sebebiyle çalışma hayatında aktif olarak yer almaları mümkün olmamış, ev eksenli bir düzen içerisinde toplumsal rollerini gerçekleştirmeleri beklenmiştir. 1970’li yıllardan itibaren özellikle kentlerde yaşam şartlarının giderek ağırlaşması ve kent kültürünün getirmiş olduğu değişime bağlı olarak çalışma yaşamına katılan kadın sayısında artışlar ortaya çıkmış ve 1980’li yıllarda hizmet sektöründe yoğun şekilde istihdam olanağı bulmuşlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). Bunun dışında yine aynı dönemlerde Özal hükümetinin getirmiş olduğu serbest piyasa politikası ile birlikte ekonomik alanda yaşanan büyük değişimlerle özellikle kentlerde kadınların evde ya da atölyelerde parça başı üretim alanında yoğunlaştıkları görülmektedir (White, 1999: 21-22).

1990’lı yılların sonlarında ise kadın emeğini teşvik amaçlı, kadın giri-

şimciliğini destekleme politikaları ortaya çıkmıştır. Ve bu programlar Avrupa Birliği (AB), Dünya Bankası (DB) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) gibi uluslararası kuruluşlarca da desteklenmiştir. Fakat bu tür programlar istisnalar hariç genellikle kadınlara sertifika sağlamaktan öteye geçememiş, kadınlar ev hayatına geri dönmek durumunda kalmışlardır. Yine 1990’lı yıllarda DB ve AB gibi uluslar arası örgütlerin desteğiyle kadın istihdamına yönelik politikalar, sadece kadın girişimciliğini teşvik etme çabasına indirgenerek bu şekilde ilerleme kaydedileceği söylemi içerisine girilmiştir (Makal ve Toksöz, 2012: 281-294).

5. Türkiye’de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu

5.1. Çalışma Hakkı Açısından

Çalışma hayatında diğer sosyal hakların söz konusu olabilmesi için ilk gereken çalışma hakkıdır. Ülkemizde kadın çalışanların temel bir sosyal hak olan çalışma haklarını ne derece ve ne şekilde kullanabildiklerini görmek için öncelikle konuyu birçok boyutta irdelememiz gerekmektedir. Bu konuda ilk olarak kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllar itibariyle durumlarını incelemek yerinde olacaktır.

Ülkemizde 15+ yaş çalışma çağındaki nüfusun 2004-2013 yılları arasındaki toplam işgücüne katılım oranları incelendiğinde; genel olarak yıllar itibariyle artış olduğu görülür. Fakat söz konusu yıllarda kadınların işgücüne katılım oranı genel olarak erkek işgücüne kıyasla oldukça düşüktür. Kadınlar bu süreçte en yüksek katılım oranına 2013 yılında % 30,8 ile sahip olmuştur. Erkeklerin ise bu yılda katılımları % 71,5 seviyesindedir. Yıllar itibariyle genel bir artış eğilimi görülüyor olsa da erkek işgücünün işgücü katılım oranlarıyla kıyasladığımız zaman kadınların katılım oranları hala yetersiz durumdadır.

Aslında ülkemizde bu oranlardan daha yüksek seviyede kadınların işgücüne katılımlarının olduğu bilinmesine rağmen kadınların genellikle tarımda ücretsiz aile işçisi olarak ve kentlerde ise erkeklere nazaran daha çok kayıt dışı olarak çalışmaları, kadınların istihdamları konusunda net bilgiler elde etmeyi zorlaştırmaktadır (TİSK, 2006: 30). Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasında birçok unsur etkili olmaktadır. İlk olarak genel haliyle genç nüfusun eğitim sebebiyle işgücü piyasasına gi-

rişi geç olmaktadır. Fakat kadınların işgücüne katılım oranını olumsuz yön-
de daha çok etkileyen unsurlar, tarımsal faaliyetlerden koparak şehirlerde
eğitim ve deneyimden yoksun olmaları dolayısıyla işgücüne katılamamaları,
bununla birlikte toplumsal yapı ve yasal mevzuattaki eksiklikler kaynak-
lı olarak ortaya çıkmaktadır (Küçükkalay, 1998: 40).

Tablo 1. 15 + Yaş Nüfusun İşgücüne Katılım Oranları

Yıllar	İşgücüne Katılım Oranı	Kadın	Erkek
2004	46,3	25,7	74,2
2005	46,4	26,6	74,3
2006	46,3	26,0	74,0
2007	46,2	26,0	73,9
2008	46,9	26,5	73,4
2009	47,9	27,6	72,3
2010	48,8	28,7	71,2
2011	49,9	29,4	70,5
2012	50,0	29,9	70,0
2013	50,8	30,8	71,5

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Eğitim unsurunun çalışma hayatına katılımındaki etkisine kadın ve erkek çalışanlar açısından bakıldığında; eğitim faktörünün kadın işgücünün çalışma hayatına katılımındaki etkisinin daha büyük olduğu söylenebilir. Tablo 2’de farklı eğitim seviyelerinde kadın ve erkek çalışanların oranları incelendiğinde; kadının işgücüne katılım oranının erkeğin işgücüne katılım oranına kıyasla yarısından daha az olduğu görülür. Cinsiyetler arasındaki işgücüne katılım oranı farkının en az olduğu yüksek eğitim seviyesinden yola çıkarak, kadının işgücüne katılımında eğitimin büyük rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Tabloda yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarında farklı eğitim seviyelerinde genel anlamda artışlar görül-

mesine rağmen, yine her dönem erkek işgücünün gerisinde kalmıştır. Eğitim düzeyine bağlı olarak kadın işgücüne katılım oranı belirgin bir oranda artarken, eğitimin erkek işgücüne katılım oranına etkisi, kadın çalışanlar üzerindeki etkisi kadar belirleyici olmamıştır. Veriler, kadın işgücünün eğitim seviyesindeki kademeli olarak artışın, erkek işgücü katılım oranı ile arasındaki farkı azalttığını ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Eğitim Durumuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (15+ yaş)

Yıllar	Okuryazar Olmayan		Lise altı		Lise		Mesleki / Teknik Lise		Yüksek Öğretim	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
2004	16,6	44,3	20,2	69,9	26,1	67,1	39,4	79,9	70,3	84,2
2005	15,6	41,9	19,9	69,9	26,9	66,6	36,8	80,9	69,1	83,5
2006	14,7	39,2	20,1	69,1	27,9	66,2	36,2	79,8	68,8	82,6
2007	14,4	39,9	19,6	69,0	28,4	64,9	36,4	80,6	69,4	82,6
2008	14,5	36,0	20,2	69,2	29,1	66,2	38,3	80,3	70,0	82,7
2009	15,0	37,1	21,8	69,1	30,4	69,1	39,1	81,0	70,8	81,3
2010	16,3	36,8	23,8	69,4	30,4	68,1	39,8	81,2	71,0	84,3
2011	17,1	37,8	25,1	69,9	30,3	69,7	39,2	81,2	70,8	85,3
2012	16,7	34,0	25,6	69,1	30,6	69,1	38,1	80,5	70,9	85,1
2013	17,4	33,8	26,3	69,1	32,1	70,1	39,3	81,3	72,2	86,1

Kaynak: TÜİK Hane halkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Ülkemizde çeşitli sebeplerle işgücüne dâhil olmayan nüfus özellikle kadınlarda daha fazladır. İşgücüne dâhil olmayan toplam nüfus içerisinde kadınların oranı son yıllarda ortalama yaklaşık % 72 düzeyi ile yüksek bir oranda seyrederken, erkeklerde ise bu oran yaklaşık % 28 olmaktadır. Piyasa dışında kalma nedenleri arasında ise kadınlar arasında en yaygın neden ev işleriyle meşgul olma iken erkeklerde ise bu nedene dayalı işgücü dışın-

da kalma söz konusu değildir. Bunun altında yatan sebep ise, ev içi işler ve çocuk/yaşlı bakımı gibi sorumlulukların daha çok toplumsal roller gereği kadının işi olarak algılanması ve bu tür işlerin kadın tarafından yerine getirilmesi gerektiği anlayışıdır. Kadınların oldukça büyük bir kısmı geleneksel rollerinden ötürü çalışma hayatına katılamamaktadır. Ayrıca işgücü hesaplamalarına da katılmayan bu çoğunluk, ülkemizde herhangi bir istihdam geliştirme politikasına da dâhil edilmemektedir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Çalışanların İstihdam Edildiği Sektörler

	Toplam		Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2008	62,6	21,6	17,0	42,0	23,1	15,0	7,6	0,7	52,1	42,2
2009	60,7	22,3	18,0	41,6	21,0	14,5	8,2	0,6	52,7	43,4
2010	62,7	24,0	18,2	42,3	21,8	15,0	8,5	0,8	51,3	41,7
2011	65,1	25,6	18,6	42,2	21,5	14,3	9,4	0,7	50,2	42,6
2012	65,0	26,3	18,4	39,2	21,2	14,1	9,4	0,7	51,0	45,8
2013	65,2	27,1	17,8	37,0	21,5	14,5	9,6	0,8	51,0	47,7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Türkiye’de kadın ve erkeklerin istihdama katılım oranlarında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Tablo 3’de söz konusu yıllar arasında kadınların istihdam oranlarının erkek istihdam oranlarının yarısından daha düşük bir seviyede gerçekleştiği ortaya konulmuştur. Kadınların yıllar itibariyle istihdam oranlarında artışlar görülse de, henüz erkeklerin istihdam düzeyine yaklaşmamıştır. En son 2013 yılında kadınların % 27,1’i ile erkeklerin % 65,2’si istihdamda yer edinmiştir. Kadın ve erkek çalışanların istihdamdaki sektörel olarak dağılımlarında ise; kadınlar arasında en yoğun istihdamın tarım ve hizmetler sektöründe yaşandığı görülür. 2008 yılında kadın istihdamının % 42’si tarım sektöründeyken bu oran 2013 yılında % 37’ye gerilemiştir. Erkek çalışanlarda ise bu yıllarda tarımda % 17,0 ve % 17,8 oranları söz konusudur.

Tablo 4. İstihdam Edilenlerin Yıllara ve Cinsiyete Göre Meslek Grupları

	2009		2010		2011		2012		2013	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
(1)	60,7	22,3	62,7	24,0	65,1	25,6	65,0	26,3	65,2	27,1
(2)	10,7	3,2	10,4	2,9	10,3	2,9	7,5	3,0	6,1	2,4
(3)	5,7	10,1	6,0	9,8	6,1	9,4	7,0	10,6	7,1	12,9
(4)	5,9	7,4	5,6	6,7	5,6	6,8	5,6	7,3	5,6	4,3
(5)	5,2	10,2	5,4	10,2	5,4	10,5	4,8	10,6	5,2	9,0
(6)	13,3	10,1	13,1	9,8	13,0	10,6	17,2	11,8	18,5	16,2
(7)	15,9	31,5	16,0	32,5	16,0	30,9	15,9	28,7	15,6	26,5
(8)	16,5	5,7	16,7	5,8	16,4	5,1	17,1	4,3	17,2	5,3
(9)	12,1	3,1	12,9	3,6	12,7	3,4	12,2	3,4	12,4	3,9
(10)	14,3	18,4	13,5	18,2	14,2	19,9	12,2	19,9	11,9	19,3

Notlar: (1) Toplam İstihdam Oranı. (2) Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler. (3) Profesyonel meslek mensupları. (4) Yardımcı profesyonel meslek mensupları. (5) Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar. (6) Hizmet ve satış elemanları. (7) Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları. (8) Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar. (9) Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar. (10) Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kırsal alanda kadınların istihdam oranlarının daha yüksek çıkmasındaki temel etken, tarımsal faaliyetlerde daha çok kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasıdır. Kırsal alanda tarım faaliyetleriyle uğraşan kadınlar işgücü hesaplamalarına katılmalarına rağmen, ücretsiz aile işçisi statüsündedirler. Bu yüzden çalışmanın getirdiği ücret ve sosyal güvenlik gibi temel haklardan yararlanamamaktadırlar. Kırsal alanda 2008 yılından 2013 yılına kadar kadın istihdam oranının azalmasında kırdan kente yaşanan göç etkili olmuştur. Kadın oranlarının tarımsal alanda ağırlığının azaldığını söylemekle birlikte yaşanan yoğun göç neticesinde kırdan ücretsiz aile işçisi olarak görülen kadın, kente göç edişle birlikte eğitiminin yetersiz oluşu ya da

piyasa şartlarına uyum sağlayamama gibi nedenlerle piyasanın dışında kalmakta ve istihdama katılmamaktadır. Ya da aynı şekilde bu durum kentte düşük vasıflı ve kayıt dışı alanda kadın istihdamının yoğun şekilde hizmetler sektöründe görülmesine yol açmaktadır.

Çalışanların yıllara göre çalıştıkları mesleklerde cinsiyete göre durumları konusunda elde edilen verilerde, kadının genel olarak istihdamının erkek çalışanlara göre oldukça düşük olduğu sonucu ortaya çıkar. Bununla birlikte Tablo 4’de söz konusu mesleklerin birçoğunda yine kadın çalışanların oranı erkeklere kıyasla çok aşağıdadır. Özellikle kanun yapıcılar, üst düzey yönetici ve müdürler meslek grubunda söz konusu yıllarda kadın istihdam oranının erkek istihdam oranının yarısına yaklaşmadığı görülmüştür. Elde edilen bu oranlar kadınların tepe yönetim ve idarelerde sayılarının ne derece düşük olduğunun göstergesidir. Bununla birlikte kadın ve erkek çalışanlar arasındaki istihdam farkında, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubuna baktığımızda kadınların söz konusu bu meslekte oranları yine düşük olmaktadır. Teknik işlerin daha çok erkek çalışanlar tarafından istihdam olunması, meslekler arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın göstergelerinden sadece birisidir.

5. 2. Ücret Hakkı Açısından

Türkiye’de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını ortaya koyan veriler yetersizdir. Elde edilen az sayıda istatistiki veri göstermektedir ki; kadınların birçok sektörde erkek işçilere kıyasla günlük ortalama ücretleri daha düşüktür. 2006 yılına ait SGK’ ya kayıtlı işçilerin verilerinde kadınların günlük ücretleri genel ortalaması 29,83 YTL iken, erkeklerde ise 30,73 YTL’dir. Bu kazanç farklılıkları sektörler arasında da çeşitlilik göstermektedir. Özellikle gıda sanayi, hukuk, ticaret, ecza, deri, kâğıt, tütün sanayi gibi temel bazı sanayi alanlarında farklılıklar daha da artmaktadır. Bununla birlikte çalışan kadınlar arasında SSK’ya kayıtlılık oranının % 20,7 oluşu da net veriler oluşturmayı ve kayıt dışı sektördeki farklılıklar konusunda yorum yapmayı zorlaştırmaktadır (Çakır, 2008: 34). Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığı ilerleyen yıllarda da artarak devam etmiştir. En son 2013 yılında yine aynı şekilde SGK’ ya kayıtlı kadın çalışanların genel ücret ortalaması 52,98 TL olurken, erkek çalışanlarda ise,

54,47 TL olarak hesaplanmıştır.

Konuyla alakalı 2010 yılında temel bazı meslek gruplarında kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farklılıklarını gösteren Tablo 5 incelendiğinde, kadınların söz konusu mesleklerde, yönetici pozisyonu hariç tüm meslek dallarında erkek çalışanlara göre daha düşük ücretler elde ettiği görülmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkının en fazla olduğu meslek dalı % 24,1 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar grubundadır. Eşit işe eşit ücret uygulamasının fiili olarak gerçekleşmediğini ortaya koyan bu tabloda kadın ve erkek arasındaki ücret farkının yüksek olduğu bir diğer meslek ise, % 19,4 ile profesyonel meslek mensupları arasındadır.

Tablo 5. Meslekler Bazında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (TL, 2010 Yılı)

Meslekler	Yıllık Ortalama Brüt Ücret		Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)
	Erkek	Kadın	
Yöneticiler	43.073	46.201	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	34.549	27.861	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22.536	20.865	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	19.383	18.203	6,1
Hizmet ve satış elemanları	13.167	12.188	7,4
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.586	13.004	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13.851	10.518	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12.449	10.713	13,9

Tablo 6. Tam Yıl Çalışanların (12 ay) Eğitim Durumuna Göre Yıllık Brüt Kazancı Ortalaması (Bin TL)

	İlkokul ve Altı		İlköğretim ve Ortaokul		Lise		Mesleki lise		Yüksekokul ve Üstü	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2006	10.7	8.5	11.1	8.4	13.5	12.6	19.5	13.1	32.8	27.0
2010	14.0	10.9	14.8	11.2	19.2	16.7	24.1	19.1	43.2	36.7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Ücret eşitsizliğinin net bir şekilde ortaya konulması zor bir durumdur. Buna yol açan nedenlerden biri kayıt dışı istihdamdır. Ücrete dair çalışmalar SGK' nın kayıtlı işgücü üzerinden yapılmaktadır. Fakat kadın çalışanların çoğunluğunun daha çok kayıt dışı alanda istihdam edilmesi, ücretleri hakkında ve dolayısıyla cinsiyetler arası ücret farklılığının tespit edilmesi hakkında bilgi sahibi olmayı zorlaştırmaktadır. Kırsal alanda çoğunlukla ücretsiz aile işçisi niteliğinde çalışma hayatına katılan kadın işgücü, kentlerde ise eğitim durumuyla ilintili şekilde kayıt dışı alanda daha fazla faaliyet göstermektedir.

Eğitim düzeyi ile cinsiyetler arası ücret farklılığı arasındaki ilişkide ise, erkek çalışanların her düzey eğitim seviyesinde kadın çalışanlara kıyasla daha fazla ücret elde ettiği anlaşılmaktadır. 2006 ve 2010 yılı TÜİK verilerinden yola çıkarak oluşturulan tabloda kadın ve erkek çalışanların söz konusu yıllarda mevcut ücret farklılıklarının en az olduğu eğitim seviyesi 2006 yılında lise mezunu çalışanlarda, en yüksek ücret farkı ise 2010 yılı yüksekokul ve üstü eğitime sahip çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu veriler yoluyla kadın çalışanın sahip olduğu eğitim düzeyi ve niteliği fark etmeksizin cinsiyetinden ötürü ücret konusunda ayrımcı bir uygulamaya maruz kalmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

5.3. Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde uluslar arası pazarda yer edinebilmenin temel kriteri ucuz işgücü maliyetine dayanmakta ve bunun netice-

sinde de enformel ekonominin büyümesi söz konusu olmaktadır (Toksöz, 1999: 60). Ülkemizde kayıt dışı çalışma yaygın ve önemli bir sorundur. Konuyla alakalı Türkiye genelinde kayıt dışı çalışma oranlarına bakıldığında, yıllar itibariyle toplamda kayıt dışı çalışma oranlarının azaldığı görülmektedir. 2009 yılında toplam kayıt dışı çalışma % 43,8 iken 2013 yılına gelindiğinde ise, % 36,7’ye kadar gerilemiştir. Her ne kadar oranlarda yıllar itibariyle azalışlar olsa da 2013 yılı itibariyle kayıt dışılık oldukça yüksektir. Cinsiyetler arasında kayıt dışı çalışmaya bakıldığında ise, söz konusu yıllarda hem erkek hem de kadın işgücünde oransal olarak düşüşler yine görülmektedir. Fakat kadınlarda kayıt dışı çalışma verilen yılların tümünde erkek çalışanların oranlarına kıyasla daha fazla olmuştur. 2009 yılında kadınlarda kayıt dışı çalışma oranı % 58,3 iken aynı yılda erkeklerde ise, % 38,3 olarak görülür. 2013 yılında ise, kadınlarda oran % 51,9 iken erkek çalışanlarda ise % 30,2 olarak hesaplanmıştır. Öte yandan kadınlarda kayıt dışı çalışma oranının azalışı erkek çalışanlarda görülen azalışın altında kalmaktadır.

Tablo 7. Türkiye Genelinde ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı Çalışma Oranları

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2009	43,8	38,3	58,3
2010	42,1	37,1	58,4
2011	42,0	35,6	57,7
2012	39,0	32,7	54,1
2013	36,7	30,2	51,9

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kayıt dışı çalışmak en başta temel sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmak anlamına gelmekte ve bu mahrumiyetin en fazla görüldüğü alan tarım sektörü iken, en fazla maruz kalanların ise, özellikle kırsal kesimde kayıt dışı olarak istihdam edilen kadınların olduğu görülmektedir. Tablo 9’da cinsiyetler açısından kayıt dışılık oranlarına bakıldığında kadınların oranlarının erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Söz konusu oranlar kadınlarda 2009 yılında tarımsal alanda % 96,2 iken 2013'e kadar oransal olarak anlamlı bir değişim yaşanmamıştır. Keza 2013 yılına gelindiğinde de tarımsal faaliyetlerle uğraşan kadınlarda kayıt dışılık oranı yine % 96,2 olarak hesaplanmıştır. Erkek işgücüne baktığımızda ise, tarımsal alanda kayıt dışı çalışanların oranlarının azalış seyrinde olduğu görülmektedir. 2009 yılında erkeklerde % 76,9 iken bu oran 2013 yılında % 71,7'ye kadar gerilemiştir. Bununla birlikte tarımsal alanda her iki cinsin kayıt dışı olarak en çok ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bilinmektedir. Her iki cinsin tarım dışı alanlarda istihdamında kayıt dışılık oranlarına bakıldığında ise; kadın çalışanların oranı yine erkeklere göre yüksektir. 2009'da kadınların oranı % 31,3 iken, erkeklerde % 29,7 olmuştur. 2013 yılına gelindiğinde ise sırasıyla kadınlarda ve erkeklerde bu oranlar düşüş göstererek % 26 ve % 21,2' ye gerilemiştir.

Tablo 8. Kayıt Dışı Çalışanların Tarım ve Tarım Dışı Alanlarda Cinsiyete Göre Dağılımı

	Tarımsal Alanda			Tarım Dışı Alanda		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2009	85,9	76,9	96,2	28,2	29,7	31,3
2010	85,4	75,6	96,1	29	28,5	30,7
2011	83,8	72,4	96,1	27,7	27,1	29,7
2012	89,6	75,8	95,9	24	23,5	25,5
2013	83,2	71,7	96,2	22,3	21,2	26

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

Kadınlar arasında kayıt dışı çalışmada yaşanan düşüşlerin temel olarak nedeni, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların toplam kadın işgücü içerisindeki paylarının azalmasıdır (Sosyal İş Sendikası, 2010: 25). Bu azalışta yine aynı şekilde işgücü hesaplamalarına dâhil edilmeyen ev kadınlarının sayısındaki artışlar da etkilidir. Ülkemizde 1950'li yılların ortaların-

dan itibaren kentleşmeye bağlı olarak yoğun şekilde yaşanan köyden kentlere göçle birlikte kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak tarımda faaliyet gösteren kadınlar kentlerde işgücü hesaplamalarına dâhil edilmeyen ev kadını durumuna gelmişlerdir. Aslında işgücüne katılım hesaplarında kırsal alanda kadının dâhil edilip, kentte bu hesaplamada ev kadınlarının yer alması niteliksel olarak iki grupta bir farklılık yaratmamaktadır. Çünkü ücretsiz aile işçiliğinde de kadın ücret ve sosyal güvenliğe dair hiçbir hak elde edememektedir (Önder, 2013: 37).

Türkiye’de kadın istihdamının en belirgin özelliğini oluşturan kayıt dışı sektörde çalışma tarımsal faaliyetlerin dışında en fazla doküman sanayinin alt birimi olan konfeksiyon tarzı işyerlerinde görülmektedir. Çoğunlukla bu tarz firmaların hiçbir yere kayıtlı olmadan faaliyet gösterdikleri bilinmektedir. Bu yerlerde çalışanların büyük çoğunluğunu bekâr, genç, ilkökul mezunu kadın işçiler oluşturmaktadır. Yaklaşık yarısı hiçbir sosyal güvenceye tabi olmadan ağır ve zor çalışma koşullarında düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır (Toksöz, 1999: 61).

Öte yandan eğitim faktörünün kayıt dışı çalışma üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Eğitim ve vasıftan yoksun işgücü formel alanda istihdama katılamayınca, ekonomik gerekçelerin ağırlığı sebebiyle çalışmak durumunda olduğu için enformel alanda ortaya çıkan istihdama yoğun şekilde katılmaktadır. Bu durum özellikle kadın çalışanlarda daha fazla sayılarda karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin kayıt dışı çalışmayla ilişkisi incelendiğinde, Türkiye genelinde 2013 yılı içerisinde çalışanların en fazla kayıt dışı faaliyet gösterdiği eğitim düzeyi okuma yazma bilmeyenler (% 90,8) ile ilkökul düzeyinde eğitime sahip (% 49,6) olanlarda ortaya çıktığı görülür. Daha yüksek eğitime sahip çalışanlarda ise kayıt dışılık oranı gittikçe düşmektedir. Yüksekokul veya fakülte mezunu olarak istihdamda yer alanlarda ise bu oran diğer düzeylere kıyasla (% 5,3) ile oldukça düşüktür. Duruma cinsiyetlere ayrılmış şekliyle bakıldığında da kadın çalışanların, çoğu eğitim düzeyinde sayılarının erkeklere oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların en fazla kayıt dışı olarak istihdama katıldığı eğitim düzeyi % 96,7 ile oldukça yüksek bir düzeyde okuma yazma bilmeyen grubunda görülür. Bu grupta erkeklerin oranı ise % 77,1’dir. Yine kadınlar ilkökul düzeyinde de oldukça yüksek bir oranda % 75,1 ile kayıt dışı faaliyet gösterirken, bu oran

erkek çalışanlarda % 39,6 ile kadın oranına göre oldukça düşük çıkmıştır. Kadın ve erkek çalışanların kayıt dışılığında oranları ancak lise düzeyinde birbirine yaklaşabilmektedir. Bu eğitim seviyesinden önce kadınlar enformel şekillerde, eğitim düzeylerinin düşüklüğü kaynaklı, oldukça yoğun istihdam edilmektedir. Enformel alanda hiçbir sosyal güvencenin söz konusu olmadığı bilinmektedir. Ülkemizde özellikle eğitimden yoksun kadın çalışan kesimi, her türlü sosyal riske karşı savunmasız şekillerde sosyal güvenliğin kapsamı dışında çalışma hayatında faaliyet göstermektedir.

Tablo 9. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmayan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranları (2013 Yılı)

	Okuma Yazma Bilmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okulu	Lise	Yüksekokul veya Fakülte
Toplam	90,8	49,6	28,7	21,2	5,3
Erkek	77,1	39,6	25,4	20,0	6,0
Kadın	96,7	75,1	49,2	25,2	4,3

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Verilerinden Hesaplanmıştır.

5.4. Sendikal Hak Açısından

Sendikal açıdan Türkiye’de çalışan kadınların en önemli sorunu kayıt dışı çalışmadır. Sendikaya üyeliğin ancak SGK’ya kayıtlı olunması durumunda gerçekleşmesi, kayıt dışı çalışan çok sayıda kadın işçinin herhangi bir sendikaya üyeliği ya da toplu pazarlık sürecine katılımının önünde engel teşkil etmektedir (Urhan, 2012: 21). Türkiye’de kadınların daha çok emek yoğun sektörlerde düşük ücret ve ağır çalışma koşullarıyla birlikte uzun saatler çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte mevsimlik işçilik, taşeron temizlik firmalarında düzensiz, geçici ve küçük atölye tarzı yerlerde çok sayıda kadın çalışan bulunmaktadır (Akgökçe, 2006: 14). İstihdamdaki kadın sayısı-

nın az oluşu ve sendikaların genel itibariyle örgütlenme politikalarını büyük işyerlerine göre oluşturmaları, daha çok küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilen kadınları bu politikanın dışına atmaktadır (<http://www.bianet.org>, 2014). Sendikalarca yürütülen bu politikalar ve işgücü piyasasında kadının durumundan ötürü ülkemizde aktif sendikalı kadın sayısı dünyadaki genel eğilimin aksine gittikçe azalmaktadır.

Ülkemizde kadınların sendikalaşma oranlarına dair kesin bilgiler elde etmek güçtür. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Çalışma Hayatı İstatistikleri’nden elde edilen bilgiler sendikalı işçi sayısını fazla göstermektedir. Kadın işçilerin çoğunlukla istihdam edildikleri imalat sanayinde dokuma, gıda ve metal işkollarında sendikalılık oranları en yükündür. Ve sonrasında hizmet sektöründe ise; ticaret, büro, eğitim ve konaklama işkollarında sendika üyelikleri görülmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 69-70). Çalışma Bakanlığı’ndan elde edilen toplu sözleşme bildirimleri yoluyla kadınların sendikalaşma oranlarını hesaplamak, bu bildirimlerde üyelerin cinsiyetlere göre ayrılması sebebiyle mümkün olmamaktadır. Doğru ve net bir hesaplamanın söz konusu olabilmesi için ayrı ayrı sendikaların toplu sözleşmelerindeki üyelerinin cinsiyete göre dağılımlarını düzenlemek gerekmektedir. Türkiye’de genel itibariyle özel sektörde kadın sendikalaşma oranı yaklaşık olarak % 3’lük bir paya sahiptir (Sosyal İş Sendikası, 2010: 25). Yine aynı şekilde Ünlütürk ve Pala tarafından DİSK, HAK İŞ ve TÜRK İŞ ile yapılan görüşmelere dayalı çalışmanın neticesinde bu üst kuruluşlara üye kadın sendikalı sayısının yaklaşık % 10’larda olduğu ortaya konmuştur (Ünlütürk ve Pala, 2012: 249). 2012 yılı itibariyle ise ÇSGB’ce yayımlanan işkolları istatistiklerinden yola çıkarak yapılan tahminlerde öngörülen ise, sendikalı kadın işçilerin oranının toplam sendikalı işçi sayısının % 1’ine dek geldiğidir (Kaya, 2013: 8).

Kadın işçilerin sendika içerisindeki konumlarını araştıran pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Sınırlı sayıda yapılan araştırmalar ise göstermektedir ki; kadın işçinin sendikal mücadelede yer alabilmesinin önünde birçok zorluk vardır. Öncelikle toplumsal rolleri gereği hem ev/çocuk bakımı, hem çalıştığı işten ötürü yetişmek zorunda olduğu çifte mesai içerisinde bulunan kadının ayrıca örgütsel bir yapılanma içerisinde kendine yer edinebilmesi, aktif bir rol üstlenmesi pek mümkün olmamaktadır.

Tablo 10. Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sendikalarında Üye Sayısı ve Oranları (2012 Yılı)

Hizmet Kolu	Sendika Üyesi Kamu Görevlileri			
	Erkek	%	Kadın	%
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	79,111	69,17	35,256	30,83
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	377,651	62,35	228,040	37,65
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	137,285	44,45	171,552	55,55
Yerel Yönetim Hizmetleri	80,440	81,04	18,818	18,96
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	22,375	77,87	6,358	22,13
Kültür ve Sanat Hizmetleri	7,605	71,25	3,068	28,75
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	16,652	79,71	4,239	20,29
Ulaştırma Hizmetleri	18,875	94,01	1,203	5,99
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	41,842	83,52	8,254	16,48
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	23,410	84,38	4,334	15,62
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	79,629	89,18	9,658	10,82

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri

Kamu sektöründe farklı hizmet kollarında kadınların sendikal alandaki durumlarını ortaya koyan tablo 11’de 2012 yılında kamuda faaliyet gösteren sendikalarda kadınların üyelik durumlarının erkek çalışanlara oranla oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablodan elde edilen bilgiler doğrultusunda kadınlar arasında en yüksek sendikalaşma oranı % 55,55 ile sağlık ve sosyal hizmetler alanında olmaktadır. Bu alanda istihdam edilen her iki kadından birinin sendikaya üye olduğu sonucu çıkmaktadır. Fakat bu olumlu

sonuçlar kamuda her alanda aynı değildir. Tablodaki veriler göstermektedir ki; kamuda istihdam edilen kadınların genel olarak örgütlenme eğilimleri ve örgütsel haklardan yararlanma oranları çok düşük kalmaktadır. Özellikle ulaştırma hizmetlerinde bu oran % 5,99 ile en düşük oranda seyrediyor.

Öte yandan sendikaların başkanlık, yönetim, denetim ve disiplin kurulu gibi zorunlu organlarında temsilci sayıları konusunda da ortaya çıkan genel tablo yine kadınların aleyhindedir. Bu durum yönetim anlayışında erkek egemen kültürün diğer bir olumsuz sonucu olarak görülmektedir.

Tablo 11. Cinsiyete Göre İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar (2012 Yılı)

	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	E	K	E	K	E	K	E	K
DİSK	1	0	6	1	3	0	5	0
HAK-İŞ	1	0	5	0	3	0	5	0
TÜRK-İŞ	1	0	5	0	3	0	4	1
TİSK	1	0	26	2	3	0	5	0

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Üst düzey örgütlenme biçimi olan sendikal konfederasyonlarda da kadın temsilcilerin durumları incelendiğinde de durum pek değişmemektedir. Üst kuruluşlarda da kadın temsilcilerin sayısı en fazla 2 kişi olarak TİSK’in yönetim kurulunda görülür. Söz konusu tablolardaki verilerden hareketle kadının demokrasilerin olmazsa olmazlarından olan sendikal yönetimlerde dahi yerinin olmadığını ve cinsiyetler arasında uçurum sayılabilecek bir temsil eşitsizliğinin görüldüğü söylenebilir. Erkek egemen bir örgütlenme yapısı içerisinde kadınların örgütlülük oranlarının düşük olması şaşırtıcı bir sonuç değildir. İşgücü piyasalarında sadece ülkemizde değil, tüm dünyada daha korumasız ve güvencesiz bir durumda bulunan kadın çalışanların daha

çok örgütlenerek hak arayışına girmedikleri konusunda mevcut sendikal yapıların sorgulanması gerekmektedir.

5.5. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı Açısından

Türkiye’de kadın çalışanların toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda bilgi edinebilmek oldukça zordur. Toplu sözleşme konusunda veri sağlayabileceğimiz kurum olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçileri cinsiyetlerine göre ayırmadan istatistik yayınlamaktadır. Fakat kadınların sendikalaşma oranlarına bakıldığında, erkeklere kıyasla sendikalarda daha az sayılarda olduklarını dikkate aldığımızda bunun aynı şekilde toplu sözleşme de devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Grev hakkı açısından ise; 7 Kasım 2012 yılında Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile çok sayıda grev yasağı korunmaktadır. Söz konusu kanuna göre toplu iş sözleşmeleri devam ederken çıkan menfaat grevi dışındaki diğer tüm grevler yasadışı kabul edilmiştir. Yine aynı kanunla birlikte bankacılık, petro-kimya, doğalgaz ve şehir içi ulaşım gibi bazı alanlarda da grev yasağı bulunmakla birlikte özellikle bankacılık sektöründe çok sayıda kadın işçinin istihdamı dikkate alındığında, keyfi uygulamalardan ötürü getirilen yasakların en çok kadın işçileri doğrudan etkilediği görülmektedir (<http://sosyalistfeministkolektif.org>, 2014).

Ülkemizde sendikalarca gerçekleştirilen TİS’lerde kadın işçileri korumak amaçlı cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelere genel olarak rastlanmakla birlikte, yine aynı şekilde sözleşmenin hazırlanmasında ve pazarlık süreçlerinde kadın katılımı oldukça düşük olmaktadır. Ancak kimi sendikaların son zamanlarda TİS’lerde kadın konusuna yönelik özellikle 8 Mart üzerinden düzenlemelere yer vermeye çalıştığı görülmektedir (Ünlütürk ve Pala, 2012: 302).

Türkiye’de grevlerde kadınların durumun konusu incelendiğinde, özellikle son yıllarda kadınların sendikal alanda yaşadıkları zorluklara ve görmezden gelinmelerine rağmen grev ve direnişlerde öne çıktıkları görülmektedir. 1990-1991 yılı Zonguldak grevinde kadın işçilerin mücadeleye verdikleri katkılar oldukça büyük olmuştur. Grev süresince sendikada “Kadın Eğitim ve Girişim Komisyonu” kurulmasının dışında yine “Toplumsal Ör-

gütlenmede Kadının İşlevi” adıyla panel düzenlenmiştir (aktaran Engin, 2012: 201). Yine aynı şekilde 2006 tarihinde çalışanların neredeyse hemen hepsini kadın işçilerin oluşturduğu Petrol İş tarafından yürütülen NOVAMED grevi de dikkat çekmektedir. Bu grevde yer alan 83 kadın çalışanla birlikte tamamı 85 işçiden oluşan sendikal dayanışma, kadın dayanışması açısından gerek ülkemizde gerekse uluslararası alanda gündemde yer etmiştir. Her ne kadar bir kadın grevi olmasa da çeşitli parti, meslek odaları ve kadın örgütlerinin desteğiyle birlikte gerçekleştirilen eylemler daha farklı yaşanmıştır (Ünlütürk ve Pala, 2012: 302).

İşçilerin başarısıyla sonuçlanan grev nihayetinde üç yıllık toplu sözleşme imzalanmış ve işçiler sendikalı olarak işlerine geri dönmüştür. NOVAMED grevi, ulusal ve uluslararası alanda sendikalarda kadın işçilerin uğradıkları cinsiyet temelli ayrımcılıkların gündeme getirilmesinin başlanması açısından önemli bir eylem olmaktadır (Akgökçe, 2006: 95). NOVAMED grevinin dışında TEKEL grevi de kadın çalışanların ön plana çıkarak güçlenmelerine katkı sağlayan bir diğer eylem olmuştur. TEKEL grevi çok sayıda kadın işçinin katılımı ve eylemi sahiplenmesi bakımından bir nevi kadın grevi olarak görülmektedir (Ünlütürkve Pala, 2012: 304). Ayrıca THY’ nın 29 Mayıs 2012 yılında grevi yasaklaması kararına karşılık greve çıkan ve çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu 305 kişiyi işten çıkarması ile 7 ay 4 gün süren THY grevi de kadın çalışanların yoğun şekilde katılım gösterdiği bir diğer grev olmuştur (Akgökçe, 2012: 97).

Sonuç

Çalışma hayatında temelde sosyal ve ekonomik açıdan güç durumda olanları korumak adına ortaya çıkan ve geliştirilen sosyal haklar konusunda, ülkemizde bu hakların uygulanabilirliği adına büyük sıkıntılar çekilmektedir. Günümüz ekonomik sistemi içerisinde artan küresel rekabet ortamında çalışanların sosyal hakları işverenlerce bir maliyet unsuru olarak görülmekte ve bu maliyetten kaçınmak için çalışanların sosyal hakları ihmal edilmektedir. Sosyal haklara ulaşma konusu cinsiyet boyutunda değerlendirildiğinde kadın çalışanlar açısından daha kötü sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde kadın çalışanların sosyal haklara ulaşmasında ve temel bir hak olarak faydalanmalarının önünde sosyo-ekonomik birçok engel bulunmaktadır. Bu engellerin kaynağında yatan

sebepler ise toplumsal açıdan kabul gören cinsiyetçi yaklaşımlardır.

Yapılan değerlendirmelerde sosyal haklar konusunda kadın çalışanların ülkemizde işgücü piyasasında erkek çalışanlara göre oldukça gerilerde oldukları istatistikî çalışmalar sonucunda net bir şekilde ortaya konulmuştur. İlk olarak daha çalışma hayatına katılımda çoğu zaman cinsiyetine yönelik yapılan ayrımcı uygulamalarla karşılaşan kadın, yine aynı şekilde devam eden süreçte aynı sıkıntılarla baş etmek durumunda kalmaktadır.

Kadın işgücünün erkek çalışanlara göre işgücüne katılımı oldukça düşük olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatına katılım konusunda kadın açısından en belirleyici unsurun eğitim olduğu görülmekle birlikte özellikle eğitim ve vasıftan yoksun kadınları çalışma hayatının dışında tutan en önemli nedenin ev işi/çocuk/yaşlı bakımı gibi kadına yüklenen sorumluluklar olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yine kadınların yoğun şekillerde tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak her türlü sosyal hak ve güvenceden uzak istihdam edildikleri sonucuna ulaşılması ve belli meslek gruplarında cinsiyet ayrımı temelinde sayılarını erkeklere göre çok düşük oluşu da elde edilen veriler arasındadır. Ataerkil toplumsal yapı içerisinde cinsiyet rolleri gereği ortaya çıkan bu tablo ile kadınların çalışma hakkı konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı bir konumda oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer taraftan adil ücret hakkı konusunda da çeşitli meslek dallarında erkeklere nazaran haksız uygulamalara daha çok maruz kalanların kadın çalışanlar olduğu görülmektedir. Eşit işe eşit ücret uygulamasının fiili olarak piyasada uygulanmamasının temelinde yine aynı şekilde kadına karşı cinsiyet odaklı ayrımcı uygulamalar dikkat çekmektedir.

Türkiye’de enformel sektör çalışma hayatında önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu açıdan temel bir sosyal hak olarak kabul edilen sosyal güvenliğin kayıt dışılığın yaygın olduğu bir ortamda uygulanabilirliğinden söz etmek güçtür. Ve ülkemizde kayıt dışı çalışma konusunda cinsiyetler bazında kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlı bir durumdadır. İstihdamda yer alan kadınların neredeyse yarısından fazlasının kayıt dışı olarak faaliyet gösterdiği bilinmektedir. Her türlü sosyal güvence ve korumadan uzak çalışan bu kadınların sosyal güvenlik hakkına ulaşmaları mümkün olmamaktadır.

Diğer bir sosyal hak olarak konu edinilen sendikal örgütlenme ve faaliyetlerde, kadın çalışanların varlığından söz etmek güçtür. Sendikal alanda kadı-

nın durumu erkeklerle kıyaslandığında gerek üyelik konusunda gerekse yönetim birimlerinde oldukça düşük sayılarla ifade edilmektedir. Durumun bu şekilde gelişmesinde kuşkusuz sendikaların mevcut yapıları ve baskın erkek egemen yönetim anlayışı ile oluşturulan kadro yapısı en büyük engel olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra yine kadınlarda yoğun kayıt dışı çalışma da sendikaların bu şekilde istihdama katılanlara ulaşmasında en büyük engeldir.

Sosyal haklar konusunda her açıdan erkek işgücüne göre dezavantajlı bir durumda olan kadın işgücünün sorunlarının çözümünde sadece yasal düzenlemeler yeterli olmamaktadır. Yasal açıdan mevzuatta kadını çalışma hayatında koruyan ulusal ve uluslararası birçok düzenleme olmasına rağmen, toplumda var olan köklü geleneksel değer yargıları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık bu düzenlemelerin toplumda ve dolayısıyla çalışma hayatında gelişmesine izin vermektedir. Toplumsal cinsiyet anlayışı ile şekillenen ve kadın işi-erkek işi olarak ayrıştırılan rollerde, kadının yerine getirdiği sorumluluklar değersizleştirilmekte ve bu çalışma hayatına da yansımaktadır. Kadın çalışanın sosyal haklarını elde etmesi konusunda yapılması gereken; bu anlayışın kırılarak, piyasanın erkek odaklı çalışma düzeninden her iki cinsin çalışmasına uygun şartlara göre evrilmesidir. Bununla birlikte yasal düzenlemelerin uygulanabilirliğinin denetlenmesi ve bu bağlamda kontrollerin artırılması da önem arz etmektedir.

THE SITUATION OF WOMEN WORKING IN TURKEY IN TERMS OF SOCIAL RIGHTS

Abstract: Social rights are important because they are fundamental rights which protect and guarantee employees against social risks in working life. However there are injustices about the applicability of social rights among genders. This study examines the social rights of women workers in Turkey, primarily by defining and classifying the social rights in the historical process of development are discussed in our country. In this study, the social rights of women employed in Turkey on the conditions are examined by statistical data. As a result of the assessment made, social rights of women in our country compared to male workers were found to be more disadvantaged and the factors that led it has been found to result from the gender-based discrimination.

Keywords: Working Life, Social Rights, Woman, Turkey

Kaynakça

- Akgökçe** Necla (2006), “Küresel Ekonomi Kadının Omuzunda”, **Petrol İş-Kadın**, Sayı 21, s.14-19.
- Akın**, Fehmi (2006), “1924 Anayasasının Modernleşme Açısından Anlamı”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Atatürk Özel Sayısı**, Sayı 3, s.1-12.
- Anayurt**, Ömer (2003), “1924 Anayasası’nda Temel Hak ve Hürriyetler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1-2
- Aydın**, Mesut (2006), “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü”, **TÜHİS**, Cilt 20, Sayı 1-2, s.1-34.
- Balkır**, Zehra G. (2009), **Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması**. Ankara: Kuban Matbaacılık.
- Bulut**, Nihat (2009), **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Çakır**, Özlem (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 31, s.25-47.
- Dingeç**, Emine (2010), “Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları”, **History Studies**, Cilt 2, Sayı 1, s.10-30.
- Engin**, Fevzi. (2012), “Bir Grev İncelemesi: 1990-1991 Zonguldak Grevi”, **IV. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Muğla, s.195-205.
<http://sosyalistfeministkolektif.org/kadin-emegi/50-kadin-emegi/443-yeni-sendikalar-yasasi-ve-kadinlar.html> (Erişim Tarihi:18.04.2014).
<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim Tarihi: 21.10.2013).
<http://www.bianet.org/kadin/emek/120489-sendikalarda-kadinlar-da-var-ama>(Erişim Tarihi:09.04.2014).
- Kabaoğlu**, İbrahim Ö. (1989), **Kolektif Özgürlükler**, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Basımevi.
- Kaya**, Millioğulları Ö. (2013), “Türkiye’de Sendikalı Kadın İşçilerin Sendikalara Yönelik Değerlendirme-Tutum ve Davranışları”, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı 129, s. 8-10.
- Koca**, Bennur (2011), “Çalışma Hayatı ve Kadın”, İnönü Üniversitesi Sağ-

lık Meslek Yüksek Okulu Dergisi, Sayı 3.

Kocacık, Faruk ve Veda B. **Gökkaya** (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, s.195-219.

Küçükcalay, A. Mesud (1998), “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İstihdamındaki Gelişmeler”, **SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3

Lastik-İş (2003-2007), **25. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, İstanbul: DİSK

Makal, Ahmet (2001), “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 56, Sayı 2, s.118-155.

Makal, Ahmet (2010), “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 25, s.13-40.

Makal, Ahmet ve Gülay **Toksöz** (2012), **Toplumsal Cinsiyet Dizisi: Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.

Mütevellioglu Nergis. ve R. Bato **Çizel** (2010), “İşsizlik ve Sosyal Haklar: Bir Alan Araştırmasının Bulguları”, **II. Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu** Denizli, s. 279-298.

Önder, Nurcan (2013), **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, s.37-46.

Özkaplan, Nurcan (1994), **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Deneme**, 1. Basım, İstanbul: Kavram Yayınları.

Savcı, İlkay (2009), “İşsizliği Yaşamak ve Başa Çıkmak”, **Sosyal Politikada Güncel Sorunlar**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları.

Seyyar, Ali (2008), **Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedisi**, 2. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Sosyal İş Sendikası (2010), “8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdam Raporu”

Soysal, Mümtaz (1993), **100 Soruda Anayasanın Anlamı**, 10. Baskı, İstanbul: Gerçek Yayınları.

Şenkal, Abdülkadir (2005), **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**,

1.Basım, İstanbul: Alfa Yayınları.

Talas, Cahit (1997), **Toplumsal Politika**, Ankara: İmge Yayınları.

TİSK (2006), **Kadın İstihdamı Zirvesi**, İstanbul: Conrad Otel.

Toksöz, Gülay (1999), “Türkiye’de Kadın İşgücü Semineri I-II”, Bursa: TİSK.

Toksöz, Gülay ve Erdoğan Seyhan (1998), **Sendikacı kadın kimliği**, İmge kitabevi.

Turan, Güngör (1996), “Türk Anayasalarında Sosyal Hakların Gelişimi ve Yorumu”, **TODAİE İnsan Hakları Yıllığı**, Cilt 17 Sayı 1, s. 104-120

Urhan, Betül (2012), “Yeni Sendikalar Yasası Yürürlükte: Kadınlar İçin Değişen Bir şey Yok.”, **Petrol iş Kadın**, Sayı 44, s.19-21.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Zuhale Pala (2012), “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, **IV. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Muğla.

White, Jenny B. (1999), **Para ile Akraba Kentsel Türkiye’de Kadın Emeği**, (çeviri: Aksu Bora), İstanbul: İletişim Yayınları.