

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI TOPLANTISI RAPORU

İstanbul Bilgi Üniversitesi
24 Şubat 2007

Yayına Hazırlayan
Serap Güre

Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu, 24 Şubat 2007

Birinci Basım: Eylül 2007

Yayına Hazırlayan: Serap Güre

Kapak Tasarımı: Pelin Tellak

Baskı: Matris Matbaacılık

İ. Karaoğlanoğlu Cad. Cihangir Sk.

No: 22 Zemin Kat Seyrantepe - İstanbul

Tel: 0212 282 37 61



Friedrich Ebert Stiftung Derneği desteği ile Kadınlarla Dayanışma Vakfı tarafından hazırlanmıştır.

Kadınlarla Dayanışma Vakfı

Gazeteci Erol Dernek Sk. 11/5

Beyoğlu - İstanbul

Tel: 0212 251 58 50

İÇİNDEKİLER

Giriş	5
Birinci Oturum	9
Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Alanında Yapılmış Çalışmaların Değerlendirilmesi	11
<i>Tartışmalar</i>	26
İkinci Oturum	33
Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı ile İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi	35
<i>Tartışmalar</i>	41
Üçüncü Oturum	55
Kamu, Özel Sektör, Mesleki Örgütler, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Uygulamalarının Değerlendirilmesi	57
<i>Tartışmalar</i>	77
Genel Değerlendirme	87
Toplantı Sonrası Gelişmeler	95
Ekler:	99
A) Toplantıya Katılanlar Listesi	101
B) Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Kamu, Özel Sektör, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Kurumlar	106
C) Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı ile İlgili Yasa ve Yönetmelikler	108
D) Türkiye'nin İmzaladığı Kadın Emeğine İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Raporlar	109
E) Mart 2006 Kadın Örgütleri Ortak Basın Açıklaması	111
F) Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Üzerine Yapılmış Araştırmalar Bibliyografyası	115

GİRİŞ

Serap Güre¹

2 4 Şubat 2007'de İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde düzenlediğimiz Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı'nda yapılan sunumları, konu ile ilgili derlenmiş bilgileri ve toplantının genel değerlendirmesini içeren bu kitabın kadınların tarihi belgelerinden biri olarak yayınlanmasına özen gösterdik. Bu kolektif çalışmayı siz okurlarla paylaşmaktan onur duyuyorum.

Kadın emeği ve istihdamı, kadına karşı ayrımcılığın en yaygın olduğu alanlardan biri olmasına karşın yakın zamana kadar Türkiye'nin gündeminde yer alan konular arasına giremedi. Avrupa Birliği ile müzakerelere başlamamızla beraber, "Sosyal Politikalar" adı altında yer alan "kadın-erkek eşitliği" ve ayrı bir başlık olarak tanımlanan "istihdam" konuları çerçevesinde kadın emeği ve istihdamı Türkiye'de çeşitli çevrelerde sık sık tartışılmaya başlandı. Bu süreçte, kadın istihdamı üzerine yapılan toplantıların ve yayınların sayısında da bir artış oldu. Ancak, bu toplantı ve yayınlarda kadınların istihdamını artırmaya yönelik olarak dile getirilen politika önerileri son derece yetersiz kaldı.

Oysa, bu alanda yıllarca çalışmış kadın aktivistler, akademisyenler ve kadın örgütleri bulunmaktadır. Ülkemizde bu alanda ciddi bir bilgi ve deneyim birikimi mevcuttur. Bu alanda çalışan, kadın bakış açısına sahip bir grup kadın olarak bizler bu bilgi ve deneyimlerin görünür kılınmasını, kadın emeği ve istihdamı konusunda taleplerimizi sistemli bir biçimde seslendirmemiz gerektiğini düşündük.

10-11 Şubat 2006 tarihinde gerçekleşen TİSK Kadın İstihdamı Zirvesi'nde konunun gerçek sahipleri olarak bizleri pek de tatmin etmeyen tartışmalara bir karşı duruş olarak Aysun Sayın, İpek İlkaracan, Serap Güre ve Şemsa Özar biraraya gelerek Mart 2006 tarihinde Kadın Örgütleri Ortak Basın Açıklaması başlığı altında bir basın açıklaması kaleme aldık ve kadın örgütlerinin imzasına sunduk. Kadın örgütlerinden gelen destek ile bu metni basın ile paylaştık².

Bu basın açıklamasının ardından 2 Nisan 2006 tarihinde kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan bir grup kadın aktivist ve akademisyenle örgütlenme ve politika önceliklerini tartıştığımız bir toplantı yaptık. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) bu toplantıda kuruldu. Girişimimizin adını koymak için uzun uzun tartıştık; ev içinde veya kamusal alanda kadınların emeklerini görünür kılmak istedik. Adında hem istihdam hem emek olsun dedik. Bu kitaba konu olan toplantıyı yapabileme hayalini de o tarihte kurduk. Yaklaşık bir yıl sonra da bu hayalimiz gerçekleşti.

¹ Kadınlarla Dayanışma Vakfı, KEİG Platformu Genel Koordinatörü

² Basın açıklaması için Ek E'ye bakınız.

24 Şubat'ta gerçekleştirdiğimiz toplantının amacını, “buradan ortak bir doğru ile çıkmak değil, birbirimizi duymak, kadın emeğini görünür ve değerli kılmaya ve kadın istihdamını artırmaya yönelik çözüm önerilerimizi konuşmak, alandaki deneyimlerimizden yola çıkarak oluşturduğumuz politikaları paylaşmak ve elbette ki Türkiye’de bir kadın politikası yaratma sürecinde kamu, özel ve sivil taraflar arasındaki diyalogu örgütlemek”, olarak sizlerle paylaşmıştım. Bence, toplantıdaki 195 katılımcı eleştirileri, sorgulamaları ve bilgi paylaşımları ile bu amacın gerçekleşmesinde büyük bir adım atmamızı sağladı.

Toplantı bildirimleri ile üç alanda yapmamız gerekenler netleşmeye başladı. Özetle, ilk olarak gelecekte sayıları giderek artan kadın emeği ve istihdamına yönelik araştırmaları takip etmek, kadın bakış açısından ele alınanları değerlendirerek bulgularını yaygınlaştırmak, gereksinim duyulan alanlarda araştırmalar yapılmasını özendirerek, tekrarlardan kaçınmak ve güçlülüğü sağlamak için ortak çalışmalar düzenlemek gerekecek. Bazı iyileştirmelere karşın, hala yasalar kadınların aleyhine birçok madde içeriyor. Uluslararası sözleşmeler ve kadın erkek eşitliği standartlarına uygun yeni yasa tasarıları hazırlayıp meclisin gündemine sokmamız ve kabul edilmesi için kampanyalar düzenlememiz gerektiğinde anlaştık. Son olarak, kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamaların daha etkin olabilmeleri için kadın örgütlerinin kendi öznel durumlarına göre yapılandırılmasını, veri toplama, deneyim aktarımı ve nesnel tahlillerin kadın örgütlerinin kendi aralarında iletişim ve işbirliği ile yapmasını uygun gördük.

2006'daki ilk toplantımızda bir hayalimiz daha vardı. Bu da KEİG'in bundan sonraki yoluna kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan kadın örgütleri ve inisiyatifleri ile hep birlikte devam etmesi için bir platform oluşturmaktı. Farklı alanlarda ve şehirlerde yaptığımız çalışmaları ortak bir politika üretme ve politikaları etkileme platformunda buluşturmak. Bir günlük toplantının son oturumunda bu hayalimizi sizlerle beraber şekillendirmeye çalıştık. Bütün bunların gerçekleşmesi için de örgütlü bir yapı kurulması önerisini destekleyen kadın örgüt ve grupları ile KEİG Platformunu fiilen toplantıdan birkaç ay sonra, Mayıs ayında kurduk. Platformla ilgili gelişmeleri ve alınan ilk kararları kitabın sonuna koymayı tercih ettim. Burada son olarak, bu kitabın gerçekleşmesinde emeği geçenlere teşekkür etmek istiyorum.

İlk teşekkürler sunumları yapan Gülay Toksöz, Kadriye Bakırcı ve Yıldız Ecevit'e. Onların özverili çalışmaları olmasaydı ne KEİG toplantısından ne de bu kitaptan söz etmek mümkün olurdu. Hemen sonra sunumların hazırlık sürecinde oluşturduğumuz çalışma gruplarındaki arkadaşlara teşekkür ediyorum. Onlar bu toplantının görünmez kahramanları oldular. Sunum yapanlara veri aktararak, görüş ve önerilerini paylaşarak örnek bir işbirliği sergilediler. Benzer biçimde çalışan başka bir ekip de toplantının düzenlenmesinde vardı. Çoğunluğunu genç kadınların oluşturduğu bu grup, gençlik coşkuları ve emeklerini bizlerle paylaşarak bütün sürecin sorunsuz tamamlanmasını sağladılar. Toplantı hazırlık aşamasında ve sonrasında hep yanımda olan Meltem Arıoğlu, toplantı günü çalışan Ceren Şahin, Esen Ezgi, Ezgi Kaya, Nihal Şirin Pınarcıoğlu, Özlem Can, Sevil Acar, Şebnem Keniş'e teşekkür ederim. Toplantı sırasında konuşumuza çeviri yapan Efsa Kuraner'e teşekkür ederim. Özel bir teşekkür, KADAV'lı kadınlara. Emek ve istihdam konusuna ilgim ve bu konudaki çalışmalarım onlarla birlikte başladı. Konferans düzenini sağlayan ve tartışmaları yönlendiren oturum başkanlarımız, Aysun Sayın, Ferhunde Özbay, İpek İlkaracan ve Şemsa Özar'a teşekkür ederim. Sunumları ve toplantı tartışmalarını tarihsel bir perspektif ile

değerlendiren bu sayede konuyu bir bütün olarak algılamamıza yardımcı olan Ferhunde Özbay'a ayrıca teşekkür ederim. Kitabın sonundaki Ek'lerde yararlı bilgileri derleyip okuyuculara sunduk. Bu derlemeleri yapan arkadaşlarıma da teşekkür ediyorum. Bunlar içinde muhakkak ki en kapsamlı ve önemlisi Yıldız Ecevit ve Aslı Çoban'ın hazırladığı Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Üzerine Yapılmış Araştırmalar Bibliyografyasıdır. Titiz ve emek yoğun çalışmaları için kendilerine teşekkür ederim. Toplantının hayal ettiğimiz gibi gerçekleşmesi ve kitabın yayınlanabilmesi için desteklerini baştan sona sürdüren bütün KEİG kurucularına teşekkür ederim. Toplantı projesine mali destek veren Chrest Vakfı, Heinrich Böll Stiftung Derneği, ILO Türkiye Temsilciliği, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Kadın Fonu'na, raporunun hazırlanıp yayınlanmasına mali destek veren Friedrich Ebert Stiftung Derneği'ne teşekkür ederim. En büyük teşekkürlerim toplantıya katılıp, deneyim ve düşüncelerini heyecanla paylaşan tüm kadınlara. Onlar çeşitli kadın örgütlerinden, kamu ve yerel kurumlardan, üniversitelerden, işçi ve işveren sendikalarından, meslek odalarından, birliklerden, uluslararası kurumlardan katılarak ortak sorun ve amaçlarımızı en içten kaygı ve umutlarla tartıştılar. Herbirine ayrı ayrı teşekkür ederim.

I. OTURUM

Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Alanında Yapılmış Çalışmaların Değerlendirilmesi

Oturum Başkanı Ferhunde Özbay

Sunum Yıldız Ecevit

TÜRKİYE’DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI ALANINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yıldız Ecevit¹

SUNUŞ

Çalışmanın Gereği

Kadın emeği ve istihdamına yönelik analizlerin hem kuramsal olarak yapıldığı, hem de görgül araştırmalarla desteklendiği son yirmi beş senede, bu alana ilişkin dikkate değer çalışmalar esas olarak sosyal bilimciler tarafından yapılmış ise de, konuya duyulan ilginin sadece bu kesimle sınırlı kalmadığı açıktır. Kadın emeği ile ilgili çalışmaları teşvik eden kamu kuruluşlarının, kadın çalışanların sorunları ile ilgilenen sendikalar ve meslek örgütlerinin ve kadın istihdamını, kadınların güçlenmesi açısından önemli gören sivil toplum örgütlerinin çalışmalarının bu alanda mevcut bilgi birikimine önemli katkıda bulunduğu unutulmamalıdır.

Ancak, üniversite içi ve dışı alanlarda oluşturulmuş bu bilgi kümesi, dağınık, sistematik olmayan ve kolay erişilemeyen özellikleri ile dikkat çekicidir. Kadın emeği ve istihdamına yönelik bu güne kadar yapılmış çalışmaları bir araya getiren, kullanıcıların hizmetine sunan bir veri alanı veya dokümantasyon merkezi bulunmamaktadır. Mevcut bilginin büyük kısmına ulaşmakta yaşanan bu zorluk, yeni çalışmaların daha öncekiler ile ilişkilendirilmesini ve onların üzerine inşasını önemli ölçüde engellemektedir.

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma iki aşamalı planlanmıştır. Birinci aşamanın amacı, sözü edilen eksiklik ve ihtiyaçların farkında olarak, Türkiye’de 1980 sonrası kadın emeği konusunda yapılmış çalışmaları mümkün olan en geniş kapsamda bir araya getirmek ve sınıflamaktır. Çalışmanın ikinci aşamadaki hedefi ise, kadın emeği odaklı bu çalışmaların analizini yapmak ve feminist bir yaklaşımla yorumlayıp değerlendirmektir.²

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, kadın emeği konusunda Türkiye’de yapılan çalışmaların zaman içerisinde ele alınan konular itibariyle gelişim ve değişim yönünü; bilgi üreten ve çalışmaları destekleyen tarafların özelliklerini; yoğunlaşılan ve ihmal edilen alanları; odaklanılan sorunları ve bunların çözümüne yönelik önerileri içerecek ve dolayısıyla gelecekteki kadın emeği ve istihdamı çalışmalarının, strateji ve politikalarına katkıda bulunma amacını taşıyacaktır.

¹ Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

² Türkiye’de kadın emeğine ilişkin çalışmaların bir araya getirilmesi ve sınıflanarak ilk analiz ve yorumlarının yapılması aşaması tamamlanmıştır. 24 Şubat 2007 tarihinde KEİG tarafından düzenlenen toplantıda sunulan bu kısa metin, elde edilen ilk sonuçları içermektedir. İkinci aşamada birinci aşamada bilgilere ulaşılan kaynakların Türkiye’de kadın emeğinin analizine yaptıkları katkı, feminist bir bakış açısıyla değerlendirilecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada, Türkiye’de 1980 yılından bu güne kadar kadın emeği ve istihdamı konusunda yapılmış çalışmaların kapsamlı bir sınıflaması ve değerlendirilmesinin yapılabilmesi için, bu konuda yayımlanmış kitaplar, bilimsel makaleler, tezler, konferans/seminer/kongre bildirileri yayımlanmamış raporlar ve tezler çok çeşitli kaynaklardan tarama yoluyla listelenmiştir. Buna ek olarak kadın emeği ve istihdamı konusunda çok sayıda çalışma yapmış olan isimlere de tek tek ulaşılarak, çalışmalarının eksiksiz olarak listeye dahil edilmesi sağlanmıştır. Referans kitapları ve istatistikleri içeren döküman kapsamında tutulmuştur. İncelenen çalışmaların toplam sayısı 785’dir.

Kadın emeği ve istihdamı yazınının sınıflamasında şu ana başlıklar yer almaktadır.

1. Çalışmanın türüne göre (Yayımlanmış kitap veya makale; yayımlanmamış bildiri, rapor ve tez);
2. Çalışmanın yayımlandığı/ hazırlandığı döneme göre;
3. Kitapların yayımlandığı yayınevleri ve kurumlara göre;
4. Kır veya kente göre;
5. Konulara göre;
6. Sektörlere göre;
7. İş ve Meslek türlerine göre;
8. İstihdam statüsüne göre;

Üçüncü başlıktan sekizinci başlığa kadar yer verilen sınıflama kriterleri, çalışmalar ancak bu kriterler açısından anlamlı olduklarında kullanılmıştır. Bu nedenle her çalışma için sektör ve/veya kır-kent, konu, meslek/iş ve istihdam statüsü açısından sınıflamaya gidilmemiştir.

Tablo 1. Kadın Emeği ve İstihdamı Yazınının Sınıflaması

Çalışmaların Gruplanması	Sayı
Kır vurgusuna göre özellik gösterenler	48
Konuya göre özellik gösterenler	463
Sektörlere göre özellik gösterenler	175
Meslek-iş alanına göre özellik gösterenler	166
İstihdam statüsüne göre özellik gösterenler	218
Toplam çalışma sayısı	785

Çalışmanın Süresi

Türkiye’de kadın emeği ve istihdamı konusunda ve yukarıdaki başlıklardaki çalışmaları bir arada toplayan benzer başka bir çalışma ve veri tabanı olmadığı için çalışmanın birinci aşama sını gerçekleştirilmek uzun bir zaman almıştır. Bu çalışma, Ağustos 2006 tarihinde başlayıp Şubat 2007 tarihinde sona ermiştir. Bu aşamada çalışmalara ilişkin tarama, listeleme, sınıflama ve ilk aşama analiz gerçekleştirilmiştir.

I. ÇALIŞMALARIN TÜRLERİ İLE İLGİLİ SAPTAMALAR

1980 sonrası yayımlanmış çalışmalar arasında akademik dergilerdeki makaleler ve kitap içi makaleler birinci sırada gelmektedir. Makaleleri tezler, kitaplar, yayımlanmamış bildiri-ler ve raporlar izlemektedir.

Tablo 2.

1980 Sonrası Kadın Emeği Üzerine Yapılan Çalışmaların Türlerine Göre Dağılımı

Çalışma türü	Sayı	Yüzde
Kitap	119	15,2
Makale	339	43,2
Tez	180	22,9
Bildiri	109	13,9
Rapor	38	4,8
Toplam	785	100,0

II. ÇALIŞMALARIN DÖNEMSEL GELİŞİMİ

Her türden çalışmada artış vardır.

İncelemeye giren çalışmalar 1980'ler, 1990'lar ve 2000 den sonra yapılanlar olmak üzere üç dönem içinde gruplandırılmıştır.

Çalışmaların bu dönemler itibariyle gelişimi şöyledir.

Tablo 3. Çalışmaların Dönemler ve Türleri İtibariyle Değişimi

ÇALIŞMA TÜRÜ	DÖNEMLER					TOPLAM (sayı)
	80'ler (sayı)	90'lar (sayı)	80'lere göre artış (kat)	2000 sonrası (sayı)	80'lere göre artış (kat)	
Kitap	7	63	8	49	6	119
Makale	31	198	5.39	110	2.55	339
Tez	23	85	2.7	72	2.13	180
Bildiri	13	51	2.92	45	2.46	109
Repor	3	26	7.67	9	2	38
Toplam	77	423	4.49	285	2.7	785
Yüzde	9,8	53,9	4.5	36,3	2.7	100

1980'li yıllarla karşılaştırıldığında, 1990'lı yıllarda kadın emeği ve istihdamı ile ilgili çalışmalar 4.5 kat artış göstermiştir. 2000'li yıllarda ise yapılan çalışmaların toplamı,1980'li yıllara göre 2.7 kat artmıştır.

III. KİTAPLARIN YAYIMLANMASINDA ROL OYNAYAN KURUMLAR

Kadın emeği konusunda ticari yayınevlerince yayımlanmış çok az sayıda kitap vardır.

Kitapların diğerleri, kamu kuruluşları, üniversiteler, meslek kuruluşları, sendika ve konfederasyonlar, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar tarafından yayımlanmıştır.

Tablo 4. Kitapların Dönemler ve Yayımlayana Göre Dağılımı

YAYIMLAYAN	DÖNEMLER			TOPLAM	Yayımlayan yüzdesi
	80'ler	90'lar	2000 sonrası		
Yayınevi	0	9	9	18	14,9
Destekli yayınevi	0	0	1	1	0,8
Üniversite	3	6	5	14	11,6
Uluslararası kuruluş	2	3	7	12	9,9
Sendika	1	10	11	22	18,2
Meslek odası	0	3	1	4	3,3
Sivil toplum kuruluşu	1	8	2	11	9,1
Kamu kurumu	0	26	13	39	32,2
TOPLAM	7	65	49	121	100,0

1990'lı yıllarda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün desteklediği çalışmalar, kamu kurumlarınca yayımlanan kitapların neredeyse tamamını oluşturmaktadır. 2000'li yıllarda da hem KSGM'nin hem diğer kamu kuruluşlarının yayın desteğinin artarak devam ettiği gözlenmektedir.

IV. KIRSAL KADIN EMEĞİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Tablo 5. Kırsal Kadın Emeğini Konu Alan Çalışmaların Toplam Çalışmalar İçindeki Yeri

Çalışmalar	Çalışma Sayısı	Yüzdesi
Kırsal kadın emeği konulu	48	6,1
Diğer	737	93,9
TOPLAM	785	100,0

Kırsal kadın emeği ile ilgili çalışmaların toplam içindeki yeri %6.1 dir. Kırsal kadın ile ilgili çalışmaları başlatanların araştırmacılar arasında çok kurumlar (TKV, GAP, BM kuruluşları, KSGM gibi) olması dikkat çekicidir. 1980 sonrasında hazırlanan 180 tezdenden sadece 9 tanesi (%5'i) kırsal kadın emeği ile ilgilidir.

V. KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI ÇALIŞMALARININ KONULARI

Tablo 6. Konu Açısından Özellik Gösteren Çalışmaların Toplam Çalışmalar İçindeki Yeri

Çalışmalar	Çalışma Sayısı	Yüzdesi
Konu açısından özellik gösterenler	463	59,0
Diğer	322	41,0
TOPLAM	785	100,0

Tablo 7. Çalışmaların Konu ve Dönemler İtibariyle Gelişimi

KONU	DÖNEMLER					TOPLAM (sayı)	Konuların toplamdaki yüzdelik payı
	80'ler (sayı)	90'lar (sayı)	80'lere Göre artış (kat)	2000 Sonrası (sayı)	80'lere Göre artış (kat)		
Ayrımcılık	2	14	6	7	2,5	23	5
Çalışma yaşamı	13	29	1.23	17	0.31	59	12,7
Eğitim	2	14	6	2	0,0	18	3,9
Ekonomik dönüşüm	0	12	-	5	-	17	3,7
Enformelleşme	0	13	-	14	-	27	5,8
Ev-içi emek	1	12	11	4	3	17	3,7
Genel	7	21	2	6	-0.14	34	7,3
Hukuk	2	7	2.5	10	4	19	4,1
İstihdam-genel	9	36	3	22	1.44	67	14,5
İş-aile dengesi	6	7	1.67	1	-83,3	14	3
İşgücüne katılım	6	43	6.17	23	2.83	72	15,6
Kalkınma	2	4	1	2	0	8	1,7
Kamuda çalışma	3	11	2.66	1	-0.67	15	3,2
Mesleki eğitim	0	11	-	2	-	13	2,8
Sendika	3	16	4.33	10	2.33	29	6,3
Sosyal güvenlik	1	1	0,0	4	3	6	1,3
Teknoloji	0	7	-	3	-	10	2,2
Ücret	0	9	-	6	-	15	3,2
TOPLAM	57	267	3.68	139	1.44	463	100,0

Bazı konular diğerlerinden daha fazla çalışılmıştır.

Araştırmacıların ilgisini çeken ve üzerinde en çok çalışma yapılmış konular işgücüne katılım (yüzde 15.6), çalışma yaşamı (yüzde 12.7) ve istihdam-geneldir (yüzde 14.5). İşgücüne katılım ve çalışma yaşamı başlıkları altında listelenemeyen, diğer konu başlıklarına da girmeyen çalışmalar istihdam-genel başlığı altında listelenmiştir.

Bazı konulardaki çalışmalar yetersizdir.

Teknoloji (%2.2), ücret (%3.2), iş-aile dengesi (%3.0) ve sosyal güvenlik (%1.3) konularındaki çalışmalar yetersizdir.

Bazı konuların çalışılmasında ortaya çıkan artış diğerlerinden daha fazladır.

90'lı yıllarda 80'li yıllara göre en çok artış gösteren çalışma konuları, ayrımcılık, ev-içi emek, işgücüne katılım, eğitim ve sendikadır. 2000'li yıllarda bu konular eğitim hariç yine en çok artışın olduğu konulardır (80'lere göre). Ayrıca, sosyal güvenlik ve hukuk konularını esas alan çalışmalar. 2000'li yıllarda artış göstermiştir (80'lere göre).

Bazı konuların çalışılmasında azalma sözkonusudur.

2000'lerde çalışılan konulara detaylı bakıldığında ilgi çeken bir diğer nokta "genel" kategorisinde gösterilen çalışmaların sayısında (6 adet) 90'lı yıllara göre (21 adet) önemli bir azalma meydana geldiğidir. Benzer bir durum kamuda çalışma konusunu ele alan çalışmaların sayısında da gözlenmiştir (90'lı yıllarda 11 ve 2000'li yıllarda 1 adet). Yine 2000'li yıllarda eğitim konusuna odaklanmış çalışma sayısında önemli bir azalma (90'lı yıllarda 14 ve 2000'li yıllarda 2 adet) meydana gelmiştir. Mesleki eğitim konusu da esas itibariyle 90'lı yıllarda çalışılmış (11 adet) 2000'lerde bu konunun esas alındığı çalışma sayısı (2 adet) düşmüştür.

Bazı konuların çalışılmasına geç başlanmıştır.

Yapısal uyum, ekonomik dönüşüm, enformelleşme süreçlerini inceleyen, mesleki eğitime ağırlık veren, teknoloji ve ücret konularına odaklanan çalışmalar, gecikmeli olarak 90'lı yıllarda başlamıştır.

Çalışılmasına görece geç başlanan enformelleşme ve sendika konularında 2000'li yıllarda dikkate değer sayıda eser verilmiş ve bu konuların toplam çalışma içerisindeki payı sırasıyla %5,8 ve %6,3 olarak gerçekleşmiştir.

VI. ÇALIŞMALARIN EKONOMİK SEKTÖRLER İTİBARIYLA DAĞILIMI

Tablo 8.

Sektör Vurguları İtibariyle Dikkat Çeken Çalışmaların Toplam Çalışmalar İçindeki Yeri

Çalışmalar	Çalışma Sayısı	Yüzdesi
Sektör vurgusu olan çalışmalar	175	22,2
Diğer	610	77,8
TOPLAM	785	100,0

Tablo 9. Sektör Vurguları İtibariyle Dikkat Çeken Çalışmaların Dönemler İtibariyle Gelişimi

SEKTÖRLER	DÖNEMLER					TOPLAM (sayı)	Konuların toplamdaki %'lik payı
	80'ler (sayı)	90'lar (sayı)	80'lere göre artış (kat)	2000 sonrası (sayı)	80'lere göre artış (kat)		
Hizmet-genel	10	58	4.8	37	2.7	105	60
Ticaret	0	0	-	1	-	1	0,6
Turizm	0	3	-	1	-	4	2,3
Hizmet	10	61	5.1	39	2.9	110	62,9
Sanayi	4	33	7.2	17	3.2	54	30,9
Tarım	2	5	1.5	4	1	11	6,3
Toplam	16	99	5.19	60	2.75	175	100

Kadın emeği konusunda sektörel çalışmaların dağılımı, Türkiye’de çalışan kadınların sektörel dağılımı (Kentlerde %67 hizmetler; %27 sanayi; %12 tarım) ile orantılıdır. Bu çalışmaların yüzde 64’ü hizmet sektöründe kadın emeği ile ilgilidir. Ancak bu sektör içinde olan turizm ve ticaret alt-sektörlerinde çalışmaların az sayıda oluşu dikkat çekicidir. Tarım sektörü için yapılmış çalışma sayısı da hangi döneme bakılırsa bakılsın diğer sektörlerle kıyasla daima çok azdır.

VII. KADINLARIN İŞ VE MESLEKLERİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Tablo 10. İş ve Meslek Vurgusu Olan Çalışmaların Toplam Çalışmalar İçindeki Yeri

Çalışmalar	Çalışma Sayısı	Yüzdesi
Meslek ve iş vurgusu ile dikkat çeken çalışmalar	166	21,2
Diğer	619	78,9
Toplam	785	100,0

Tablo 11. İş ve Meslek Vurgusu Olan Çalışmaların Dönemler İtibariyle Gelişimi

İŞ VE MESLEK	DÖNEMLER					TOPLAM (sayı)	Mesleklerin toplamdaki %'lik payı
	80'ler (sayı)	90'lar (sayı)	80'lere göre artış (kat)	2000 sonrası (sayı)	80'lere göre artış (kat)		
Akademisyen	1	20	19	7	6	28	16,9
Asker-polis	0	2	-	4	-	6	3,6
Bankacı	1	10	9	9	8	20	12
Gazeteci	1	3	2	1	0	5	3
Genel	2	3	0.50	5	1.5	10	6
Hemşire	4	7	0.75	1	-0.75	12	7,2
Mühendis-mimar	0	2	-	7	-	9	5,4
Öğretmen	1	5	4	5	4	11	6,6
Yönetici	3	29	8.67	25	7.33	57	34,3
Doktor	1	2	1	1	0	4	2,4
Ev kadını	1	3	2	0	-1	4	2,4
Toplam	15	86	4.73	65	3.33	166	100

Kadınların çalıştıkları iş ve meslekler yelpazesinin genişliğine karşın bunların birçoğu araştırmacılar tarafından çalışma konusu olarak seçilmemişlerdir. Kadınların seçtiği meslekler ve çalıştıkları işler konusunda yapılan çalışmalar 12 başlık ile sınırlıdır. Tabloda görülen 12 mesleğin dışındaki mesleklerde çalışan kadınlarla ilgili herhangi bir çalışmanın yapılmamış olması dikkat çekicidir. Örneğin muhasebeciler, noterler, turizm sektöründe çalışanlar, emlak bürosu, çocuk yuvası gibi kuruluşlar işletenler ve burada adı geçmeyen başka tür işlerde çalışan kadınlar hakkında neredeyse hiç çalışma yoktur.

Yöneticilerle ilgili çalışmalarda aşırı artış vardır: % 733!!

Türkiye’de yıllar itibariyle kadın yönetici sayısında artış gözleniyor olsa da (örneğin 1988-2000 yılları arasında artış, %170 dir) 2000 yılı itibariyle hala kadın yöneticiler işgücündeki toplam kadınların % 0,8’ini oluşturmaktadır. Böyleyken yönetici kadınlar üzerine yapılan çalışmaların sayısal ve oransal olarak hangi nedenle bu denli artış gösterdiği açıklama bekleyen bir sorudur.

Yöneticilerden sonra en fazla çalışılan iş-meslek gurubu akademisyenler (%16,9) ve bankada çalışan kadınlardır (%12).

İki grup ile ilgili çalışmalar toplam meslek çalışmaları içerisinde yakın yüzdeler ile temsil edilmektedir. Bu ilginin bir nedeni, her iki alanda da kadınların sayısal çokluğu olabilir. Akademideki araştırmacıların kendi meslek gruplarını tanıma arzusu da akademiye yönelik çalışmaların çokluğunu açıklayan bir faktör olabilir.

1990’lı yılların ekonomik dönüşümleri içinde finans sektörünün aşırı önem kazanması, yeni bankaların kurulması, şube sayılarının artması da bu ilgiyi artırmış olabilir. Öte yandan hala bankacılık sektöründe çalışan kadınlarla ilgili araştırılmamış konular vardır. Örneğin 2001 ve 2003 ekonomik krizlerinin bu meslekteki kadın işgücüne etkisi değerlendirilmemiştir.

VIII. İSTİHDAM STATÜSÜ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Tablo 12. İstihdam Statüsü Vurgusu Olan Çalışmaların Toplamdaki Yeri

Çalışmalar	Çalışma sayısı	Yüzdesi
İstihdam türü vurgusu ile dikkat çeken çalışmalar	218	27,8
Diğer	567	72,2
TOPLAM	785	100,0

Tablo 13. İstihdam Statüsü Vurgusu Olan Çalışmaların Dönemler İtibariyle Gelişimi

İSTİHDAM STATÜSÜ	DÖNEMLER					TOPLAM (sayı)	Mesleklerin toplamdaki %'lik payı
	80'ler (sayı)	90'lar (sayı)	80'lere göre artış (kat)	2000 sonrası (sayı)	80'lere göre artış (kat)		
İşçi	5	30	500,0	15	200	50	22,9
Memur	5	10	100,0	1	-80	16	7,3
Kendi hesabına çalışan/ girişimci / iş kadını	0	22	-	25	-	47	21,6
Ev ekسنli	1	24	2300,00	50	4900	75	34,4
Ev hizmetlisi	0	3	-	12	-	15	6,9
Ücretsiz aile işçisi	3	6	100,0	6	100	15	6,9
TOPLAM	14	95	578,6	109	678,6	218	100,0

Yukarıdan başlayarak ilk dört kategori TÜİK'in kullandığı istihdam statülerine karşılık gelmektedir. Girişimci kadınlar ve iş kadınları üzerine yapılan çalışmalar kendi hesabına çalışanlar ile birlikte değerlendirilmiştir. Tablodan görüleceği gibi 1990'lardan başlayarak ev ekسنli çalışanlara ve ev hizmetlisi olanlara duyulan ilgi bu kesimlere ait çalışmaların sayısını hızla artırmıştır. Bu gerekçeyle, son iki kategori diğerlerinin içine gömülmeden ele alınmıştır.

Girişimcilik konusuna ilgi artmaktadır.

Girişimciliğin kadınların işgücüne düşük katılımı sorununa yönelik bir çözüm olarak görülmesi ve teşvik edilmesi sonucunda 80'li yıllarda üzerine hiç çalışma yapılmamış bu konu 90'lı ve 2000'li yıllarda toplam çalışmalar içerisinde yüzde 21,7'lik bir paya sahip olmuştur.

Ev ekسنli çalışan kadınlara yönelik çalışmalar artmaktadır.

2000'li yıllarda yapılan çalışmaların neredeyse yarısı ev ekسنli çalışan kadınlara odaklanmıştır. Bu ilgi artışında atipik istihdam ve çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının payı olduğu düşünülebilir. Bu durum ev ekسنli çalışan kadınlar çalışma grubunun konuyu görünür kılması ile de yakından ilişkilidir.

Ev hizmetlileri konusunda yapılan çalışmalar artmaktadır.

Sayı itibariyle hala fazla olmamakla birlikte (toplam 15) evlerde temizlikçi, çocuk ve yaşlı bakıcısı olarak çalışan kadınları konu alan çalışmalardaki artış, kadınlararası sınıf farkı barındıran ilişkilere yönelik ilgidaki artışın sonucu olarak değerlendirilebilir.

İşçi ve memur kadınlara yönelik çalışmalar azalmaktadır.

80'li, 90'lı ve 2000'li yıllarda yapılan istihdam statüsü odaklı çalışmaların toplamı içinde kadın işçi ve memurlar konusunda yapılan çalışmaların payında düzenli bir azalma gözlenmektedir. Araştırmacıların değişen istihdam ve çalışma biçimlerini ve bu bağlamda informal sektörde çalışan kadınları anlamaya yönelik meraklarındaki artışın, formal sektördeki işler ve bu işlerdeki çalışanlara yönelik çalışmaların sayısını mutlak ve görece olarak azalttığı düşünülebilir.

DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

DEĞERLENDİRME 1:

Kullanıcıların özellikle yayımlanmamış çalışmalara erişebilmeleri zordur.

Konuya ilişkin yayımlanmamış çalışmaların, yani konferans, kongre, seminer ve panel bildirileri, araştırma raporları ve tezlerin toplamı 327 dir. Toplam çalışmaların yaklaşık yüzde 42'sini oluşturan bu gruptaki çalışmalara, bu alanın kullanıcılarının erişmesi zor olmaktadır. Bu nedenle, yeni yapılan araştırmalar daha önce yapılmış olanlarla ilişkilendirilememekte, bu alanda oluşmuş kuramsal bilgi yenilenememekte ve bilgi birikimi sağlanamamaktadır.

ÖNERİ 1:

Yayımlanmamış çalışmaların, çok yönlü kanallar kullanılarak (kamusal ve özel) ilgili kullanıcılara ulaşabilecek biçimde yayımlanması için çaba sarf edilmelidir.

- Bu amaca yönelik olarak, kamusal ve özel fonların geliştirilmesinde yarar vardır. Üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları bu çabalara öncülük etmeli; bu amacın yararlarını geniş kesimlere aktarabilmelidir.
- Ayrıca, araştırmacılar kendi çalışmalarını yayımlanma yönünde daha çok çaba sarf etmelidirler
- Kurumlar kendileri için hazırlanan raporların yayımlanmasına daha fazla özen göstermelidir.

DEĞERLENDİRME 2:

Tezler disiplinler arası çeşitlilik göstermektedir.

Yüksek lisans ve doktora programları tez çalışmaları sadece Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dallarında değil, çok çeşitli disiplinlerde yapılmaktadır. Kadın emeği konusuna yeni ilgi duyanların daha çok üniversitelerin kadın çalışmaları yüksek lisans programlarında öğrenim gören öğrenciler olacağı düşünülebilirse de böyle bir hakim eğilim yoktur. Başka bölümlerde, özellikle sosyoloji, antropoloji, iktisat, işletme, kamu yönetimi bölümlerinde de bu konuya ilgi duyulduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca sosyal bilimler alanı dışında dil bilimleri, ev ekonomisi, sağlık bilimleri gibi alanlarda da çalışmalar yapılıyor olması, kadın emeği konulu tezlerin kadın çalışmaları programları içine sığılmayıp ana akım içinde yer alabildiklerini göstermesi açısından sevindiricidir. Bununla birlikte, bu zenginliğin farklı disiplinler tarafından çok yönlü ve yeterince kullanılmadığı, yapılan çalışmalar arası ilişkilerin olması gerektiği düzeyde kurulamadığı da bir gerçektir.

ÖNERİ 2:

Farklı disiplin alanlarında yapılan tez çalışmalarının disiplinler arası kullanımının yaygınlaştırılması ve bu çalışmalar arası ilişkilerin kurulmasında çok yönlü yarar vardır.

DEĞERLENDİRME 3:

Verilere kaynakları geliştirilmeli ve çeşitlendirilmelidir.

Genel olarak, ihtiyaç duyulan veriler ya hiç yoktur veya çok sınırlı olarak mevcuttur. Ayrıca var olan verilere ulaşma ve kullanmada sorunlar vardır.

Öte yandan, kadınların işgücüne katılımları ile ilgili çalışmaların büyük bir bölümü, bu katılımın yıllar itibariyle değişimlerini anlamaya yöneliktir. Çalışma hayatına katılmaya hazır kadın nüfusun demografik özelliklerini sergileyen ve bu nüfusun işgücüne katılımını sektörler, istihdam durumu, iş ve meslek özellikleri ile ilişkilendiren bu çalışmaların önemli bir özelliği büyük ölçüde benzerlikler içermeleri ve birbirlerini tekrarlamalarıdır.

Özgün veri toplayarak kadın işgücünün analizini yapmaya çalışan bazı araştırmacıların çalışmaları dışında, kadın işgücü yazınına hakim olan bu tekrarların kaçınılmazlığının iki nedeni şunlar olabilir:

- Aynı ve sınırlı veri kaynağının kullanılması (TÜİK Nüfus Sayımları, Hane Halkı İşgücü Anketleri);
- Verilerin genellikle ulusal düzeyde sunumunun, bölgesel ve kentsel düzeyde analizlere olanak vermemesi.

Buna ek olarak, konunun alt alanlarında (ücret, çalışma süresi, enformel işlerde çalışma, işgüvencesi) çalışmak isteyenler için de verilere ulaşma sorunu vardır; hatta haklarında hiç veri toplanmamış alanlar vardır.

ÖNERİ 3:

Veri kaynakları geliştirilmeli ve çeşitlendirilmelidir.

Araştırmacıların kadının işgücüne katılımındaki değişimleri (demografik, bölgesel vb.) anlamaya ve açıklamaya olanak verecek daha detaylı/incelemiş veri kaynakları yaratılmalı; olanlar geliştirilmeli; amaca ve ihtiyaca uygun hale getirilmelidir.

- Zamana bağlı analizlerin yapılabilmesine olanak verecek kaynaklar çeşitlendirilmelidir. (HHİA, ancak 1988'den bu yana analiz yapabilmeyi sağlamaktadır)
- Veri kaynakları çeşitlendirilmelidir. TÜİK dışında da veri kaynakları olmalıdır. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün periyodik araştırmaları buna güzel örneklerdendir.

- Mevcut veri kaynaklarında araştırmacılar tarafından daha az bilinen ve bu nedenle daha nadir kullanılan verilerin kullanımı artırılmalıdır. Örneğin TÜİK'in zaman kullanım anketinden elde edilen verilerle hanede üretilen mal ve hizmetlere erkek ve kadınların katkısını ölçmek mümkündür. (www.ksgm.gov.tr/gösterge)
- Kamu kurumları, (özellikle bakanlıklar ve İş Kur) ihtiyaç duyulan daha ayrıntılı verileri içeren kendi özel veri tabanlarını oluşturmalıdır.
- Konuyla ilgili kişi ve örgütler, ihtiyaç duyulan bilgi ve verileri, ilgili kamu kurumlarından güçlü bir biçimde talep etmeli ve kurumlar bu sorumluluğa duyarlılıklarını artırmalıdır.
- Hem TÜİK hem kamu kuruluşları tarafından toplanan verilerin toplumsal cinsiyet temelli olmaları sağlanmalı; mevcut veriler detaylandırılıp zenginleştirilmelidir.
- Nüfus Bilimleri Derneği tarafından 2005 yılında hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Eylem Planı'nda sözü edilen öneriler hayata geçirilmelidir.

DEĞERLENDİRME 4:

Çalışmalar büyük ölçüde geneldir; özgün ve birinci el veri toplamayı hedefleyen araştırmalar sınırlıdır. Çalışmaların çoğu, büyük ölçüde ikincil kaynaklı (dokümanter ve tarihsel) verileri kullandıklarından, genel değerlendirmeler yapabilmenin ötesine geçememektedirler.

ÖNERİ 4:

Yüzeysel araştırmalardan kaçınılmalı; genel değerlendirmeler birinci el verilerle desteklenerek araştırmaların özgünlüğu artırılmalıdır.

Özgün veri toplanmasını sağlayacak araştırma olanakları ve araştırma kaynakları yaratılmalıdır. TÜBİTAK'ın SOBAG desteği ve KSGM çalışmaları gibi.

- Araştırmacılara kurumların elindeki bilgileri ve istatistikleri kullanmada zorluk çıkarılmamalı; veriler para ile satılmamalıdır.
- Özgünlüğu artırıcı lisansüstü çalışmalar teşvik edilmelidir.

DEĞERLENDİRME 5:

İhmal edilmiş çalışma alanları vardır.

Konu, meslek ve istihdam statüsü ölçütleri kullanılarak yapılan analizin de açıkça gösterdiği gibi, kadın emeği konusunda bazı konular, sektörler, bazı meslekler ve statüler daha çok çalışılmıştır. Buna karşılık ihmal edilmiş önemli ve öncelikli konular ve alanlar vardır.

ÖNERİ 5:

İhmal edilmiş konular, sektörler, iş ve meslek türleri, istihdam statüleri çalışmalıdır.

Çalışan kadın sayısının artmakta olduğu ve kadınların istihdamı için potansiyel taşıyan turizm ve ticaret sektörlerine; kadınların daha çok seçmeye başladıkları veya kabul edilmedikleri mesleklere; ücretler, sosyal güvenlik, ayrımcılık, teknoloji, iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması, çocuk ve yaşlı bakımı gibi konulara yönelik çalışmalar teşvik edilmeli, desteklenmeli böylece çeşitlilik ve bilgi birikimi sağlanmalıdır.

DEĞERLENDİRME 6:

**Kadın emeği arzına ilişkin çalışmalar yoğunluktadır.
Kadın emeği talebini belirleyen etkenler gözden kaçırılmaktadır.**

Bu çalışmanın kapsamına giren ve 'istihdam-genel' ve 'işgücüne katılım' kategorileri altında gruplanan çalışmaların çok büyük bir kısmı, kadınların işgücü piyasasındaki katılımındaki düşüklüğü, kadın emeğinin arzı ile ilgili nedenlere ağırlık vererek açıklama eğilimindedir. Makro ekonomik politikaları, ekonomik ve teknolojik tercihleri, piyasa koşullarını değerlendirerek, kadın emeğine ilişkin talep düşüklüğünün nedenlerini anlamaya çalışan çalışmalar azınlıktadır. Bu dengesizlik, kadın işgücünü artırmaya yönelik politikalarda arz yönlü engelleri ortadan kaldırmaya yönelik tek yanlı bir yoğunlaşmaya yol açmaktadır.

ÖNERİ 6:

Kadın işgücüne talebin düşüklüğüne neden olan ekonomik yapı ve piyasa odaklı çalışmalara ağırlık verilmelidir.

Genel olarak piyasa dinamikleri ile kadın emeği arasında çok yönlü ilişkiler araştırılmaktadır.

Her sektör ve iş kolundaki gelişme veya gerilemenin kadın işgücü kullanımını hangi yönde etkilediği dikkatle incelenmelidir.

- Üretim süreçleri ve teknolojiadaki değişmelerle kadın emeği ilişkisi kurulmalıdır.
- Enformel sektör ile kadın emeği ilişkisini kuran çalışmalara ağırlık verilmelidir.

DEĞERLENDİRME 7:

Kırsal alanlarda kadın emeğine yönelik çalışmalar sayı, kapsam ve içerik açısından çok yetersizdir.

Tarımda çalışan kadınların oranı hala toplam kadın işgücünün büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Kadın emeği ürün yelpazesi ve tarımsal iş yükü açısından, hem üretim hem de yeniden üretim alanlarında eskisinden daha fazla rol oynamaktadır.

Tarımda artan geçim baskılarına direnme, büyük ölçüde kadın emeğinin süresinin uzatılması ve bu emeğin yoğunlaştırılması (yani daha fazla sömürülmesi) ile mümkün olabilmektedir.

Tarımda mevsimlik işçiliğin hem yaygınlaşması ve süresinin uzaması hem de bunun esas olarak erkekler tarafından gerçekleştirilmesi, kadınların kırsal hanelerin varlığını sürdürme sorumluluklarını artırmaktadır.

Kırsal toplumsal değişime ve çözülmeye bağlı olarak açığa çıkacak kadın emeğinin kendi geçimini sağlama olanakları çok sınırlıdır.

ÖNERİ 7:

Kırsal kadın emeği ile ilgili çalışmalar çok yönlü olarak teşvik edilmelidir.

Yukarıda yapılan değerlendirmelere yönelik kırsal kadın emeği odaklı çalışmalara büyük gereksinim vardır.

- Genel olarak toplumda kırsal kesime ve özel olarak kırsal kadına yönelik ilgi ve araştırma ihtiyacının önemi daha fazla vurgulanmalıdır.
- Kırsal kadın emeği ile tarım arasındaki bağlantılar AB ile ilişkili biçimde sorunlaştırılarak ele alınmalıdır.

DEĞERLENDİRME 8:

Çalışmaların bütünselliği sınırlıdır ve birbirlerini desteklemeleri ve beslemeleri zayıftır.

Çalışmaları yapanlar çalışmalarını şu üç soru etrafında inşa etmektedirler:

1. Durum nedir?
2. Niçin böyledir?
3. Ne yapmalı?

"Durum nedir?" sorusu araştırmacıları araştırmaya götürmekte ancak sonuçlar betimleyici olarak sunulmaktadır. "Niçin böyle?" sorusu sorarak verilerle kuram arasındaki ilişki kurulmamaktadır. Bu ilişkiyi kuran (kuramsal açıklamaya başvuran) çalışmaların sayısı azdır. Pek çok çalışmada araştırmacı, durum saptaması yaptıktan sonra konuya yönelik öneriler sunarak çalışmasını sonlandırmaktadır. Öneriler, nedenlerle ilişkilendirilmeden, durum saptamaya bağlı olarak yapılmaktadır.

Aynı zamanda, yukarıda belirtilen bu özellikler, araştırılacak kuramsal /kavramsal ilişkilerin arzu edilen kapsamda, derinlikte ve yoğunlukta oluşturulmasını güçleştirmektedir. Başka bir boyutu ile araştırılacak konuların, kuramsal bütünlüğü (kuramsal ilişkiler, ampirik ilişkiler ve varsayımlar) arzu edilir özelliklerle inşa edilememektedir.

ÖNERİ 8:

Çalışmaların, kurumsal bütünlüğü sağlanmalı ve çalışmalar birbirlerini beslemelidir.

Kuramsal bütünlüğün sağlanmasında üniversitelerin bilimsel ortamı daha fazla kullanılmalı ve üniversiteler bu konuda daha fazla sorumluluk almalıdır.

- İlgili kurumlar birbirlerinin yaptıkları çalışmalarını kullanmalı; farklı çalışmalar birbirlerini desteklemeli ve beslemelidir.

DEĞERLENDİRME 9:

Kadın istihdamına ilişkin politika önerileri, stratejiler hatta eylem planları vardır. Temel sorun, kadın emeği ve istihdamı ile ilgili politikaların uygulanmasında gözlenen irade eksikliğidir.

Türkiye’de son on senede kadının işgücüne katılımı ve istihdamı ile ilgili politikalara yön verecek çok sayıda çalışma yapılmış kaynak üretilmiştir. Bunları üretenler akademisyenler, kamu kuruluşlarının uzmanları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Örnek vermek gerekirse;

- 7. ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planları Kadın ÖİK Raporları (DPT)
- Pekin Eylem planı (KSGM)
- CEDAW Dönem Raporları (KSGM)
- Pekin + 5 Raporu (STK’lar)
- CEDAW Gölge Raporları (STK’lar)
- KİG Araştırmalarının tümü
- Sendikaların Kurultay Raporları ve Sonuç Bildirgeleri (Türk-İş, Eğitim-Sen, TİSK)
- GAP (Yol Haritası)
- UNDP (Kadın Girişimcilik)

Bu çalışmalar, değişik kesimlerden katılımcıların katkı yaptığı, politika yapımcıların ve uygulayıcıların görüşlerini içeren, seneler itibariyle değişen önceliklere işaret eden, stratejileri belirleyen ve aktörleri tanımlayan çalışmalardır. Bunların büyük bir kısmı yayımlanmıştır, ulaşılabilir durumdadır ve kendi içlerinde anlamlı çalışmalardır.

Böyle olmasına rağmen, kadın istihdamı politika ve stratejilerini içeren bu çalışmalardan bir sonuç alınamamıştır.

ÖNERİ 9:

Bu çalışmalar bir araya getirilerek sistemli bir birleştirme ve bütünleştirme çabasına girilmeli; tekrar değerlendirilmeli; uygulanabilirliklerini artırmak için politik çaba sarf edilmelidir.

1. OTURUM TARTIŞMALAR

Selda Gezer, Mersin Girişimci İşkadınları Derneği

Yıldız hoca, veritabanları çok yetersiz, bununla ilgili çalışmaların yapılması gerekir, dedi. Bir öneri getirmek istiyorum. Nasıl uygulanır bilemiyorum, hatta gider gitmez Mersin’de böyle bir çalışmayı başlatmayı düşünüyoruz. Yıldız hocanın da katkısı olursa çok seviniriz. Kadın örgütleriyle diğer kurumlar ortak bir veri tabanı çalışması yapılabilir mi?

Nazik Işık, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

Bir küçük eklemede bulunmak istiyorum. Kadınların kendilerinin ya da destek grupları biçimindeki örgütlenmelerin bu alandaki çalışmalara etkisine ilişkin sunuş sırasında bir şey duymadım. Örneğin ev eksenli çalışmadaki yayın artışıyla bizim grubun yaptığı çalışmalardan doğrudan bir bağlantısı var sanıyorum. Çünkü çok kaynak üreten bir grup olarak çalıştık. Belki bu benzeri çalışmalar için de önemli bir bağlantı olur, bir yol çizmek için katkısı olur.

Kibar Özdemir, Kahramanmaraş Girişimci Kadınlar Derneği

3 Mart’ta, Anadolu Girişimci Kadınlar zirve toplantısına ev sahipliği yapıyoruz, arkadaşları da bekliyoruz bu toplantıya. Kahramanmaraş’ta Girişimci Kadınlar Derneğini kurduktan sonra il planlama müdürüne üç defa yazı yazdık. Kadının statüsü ve kadınların iş kollarına dağılımı ile ilgili bir çalışma istedik. Her seferinde olumsuz yanıt geldi. Bizim elimizde böyle bir veri yok, ayrı ayrı 41 tane kuruluşa başvuru yapmanız lazım dediler. Ardından vali yardımcımız kadın, ona gittik. Biz bu verileri alamıyoruz, böyle bir çalışma yapıyoruz, bu toplantıda Kahramanmaraş’ta kadının yüzünü görmek istiyoruz, biz bu çalışmanın neresindeyiz dediğimizde özellikle vali yardımcımızın devreye girmesiyle bize derme çatma bir bilgi geldi. Şu kadar öğretmen, doktor, mühendis var diye yazıp gönderdiler. Tekrar gittim, Kahramanmaraş’ta bu kadar mühendis, doktor, öğretmen var, bunların arasında hiç müdür, milli eğitimde bir müdür yardımcısı yok mu, bunlar için tekrar size yazı yazmam mı gerekiyor dedim. Memur, siz ne yapmaya çalışıyorsunuz, bu bilgileri herhangi bir AB ülkesine veri olarak mı göndereceksiniz, dedi. Bu tür söylemlerle karşılaşılıyor ve çabalarımız ziyan oluyor. Şöyle bir öneri getiriyorum. Üniversiteler bu çalışmalarını kendi illerinde yapsalar ve kadın dernekleriyle paylaşsalar. Bizde gerçek, sağlıklı bilgilere bu yolla ulaşabiliriz.

Hülya Uğur Tanrıöver, Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi, Kadınlar Medya İzleme Grubu

Kadınlara yönelik çalışmaların dönemlere, yıllara, konulara ve alanlara ayrışması, hangilerinin biraz daha öne çıktığı, hangilerinin gerilediği konusunda çalışırken aynı zamanda o dönemdeki egemen söylem üzerine de çalışma yapmışsınızdır. Egemen söylemin oluşturulmasında, hem genel makro siyasetlerin payı ve bir o kadar da medyanın ve medyanın gündemi belirleme payına ilişkin verileriniz var mıdır? Varsa paylaşabilir miyiz?

Reyhan Atasü Topçuoğlu, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü

Bazı kategoriler tekrar tekrar mı sayıldı? Nasıl ayırdınız? Sektör ve konu kategorilerinde çakışmalar vardı, nasıl ayırdınız?

Beyhan Tayat, Kadın Mühendis - Mimarlar e-grubu

Elden geçirdiğiniz yayınların bibliyografisini yayınlayacak mısınız, internette erişebilecekmiyiz? Projelerde yapılan çalışmaların kaynağının AB ile ilişkisi nedir, çalışmalarda bir sınırlama oluşturmuş mu? Bir istatistik yapıldı mı?

Songül Sallan Gül, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

Kadın Merkezi kurduk, onun adına geliyorum. Yıldız hoca, yüksek lisans tez hocamdı. O ilgiyle başladık bu alanda çalışmaya. 17 yıl sonra biz de artık yüksek lisans tezlerinde kadın çalışması yaptırıyoruz. Nasıl ki ben 17 yıl önce bu alana girdiğimde kadın, bir çalışma alanı olarak görülmediği için çok zorlukla karşılaştıysam, halen SDÜ’de ben çalışma yaptırırken, jüri kurarken aynı zorluklarla karşılaşıyorum.

Yüksek lisans tezlerinde bir artış olduğunu söylediniz, bu tezlere isim ve kategori anlamında erişebilecek miyiz?

Yayınlanmamış ya da erişilememiş çalışmalara yönelik olarak önerim de, KEİG ya da ortaklaşa bir çalışma yaparak bir portal oluşturulması düşünülebilir mi?

Müjgan Suver, Marmara Vakfı

Kadın yöneticilerle ilgili yapılan araştırmalar önemli. Karar organlarında kadınların olması çok önemli. Son üç senedir bu konuda birçok çalışma yaptım. Bugün anayasa mahkemesinin başında bir kadın varsa, Tüsiad’ın başına bir hanım seçildiyse, birçok şirket damat yerine kıza teslim ediliyorsa, bu kadınlara örnek olmalı.

Gülay Aslantepeler, Uluslararası Çalışma Örgütü

Yıldız Ecevit’in çalışması bu konudaki veritabanının oluşturulması için çok önemli bir ilk adım. Bütün kadın odaklı çalışmaların cesaretlendirilmesi üzerine Yıldız üniversitelere bir çağrıda bulundu. Ben aslında bunu biraz daha genişletmek istiyorum. Yapılan araştırmaların gerçekten bilimsel bir önemi olabilmesi için mutlaka toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekir. Örneğin madenlerle ilgili bir araştırma yapıyor, “madenlerde şu kadar kişi çalışıyor ama iş kolu nedeniyle kadın işçi çalışmıyor”, denmediği takdirde araştırma uluslararası terminolojide toplumsal cinsiyet körü oluyor. Toplumsal cinsiyet ayrımını göz önüne almamış, değersiz bir araştırma oluyor. Bu bilinci tüm araştırmalarda yaygınlaştırmak zorundayız. Kadına yönelik binlerce araştırma olmasına rağmen kırsal araştırmalarda bu yön eksik olduğu için verilerin az olduğunu görüyoruz. Tüm çalışmalarda bu nitelik hatırlatılmalı.

Melda Ela Yalaz, Erzurum Girişimci Kadınlar Derneği

Erzurum'da bir çalışma yapmaya başladık. İstihdam ortamı doğuda yok. Yaratmaya çalışıyoruz. Fabrikamız yok, iş ortamları yok, insanlarımız boşta, birçoğu dileniyor. Kadınların dikiş nakış bilgisini değerlendirip sarı gelin bebek çalışması yaptık. Bunun haricinde proje olarak çilek üretimi başlattık ama yaptığımız çalışmalarda çok zorluk çıkarılıyor. 30 metre-karelik bile yerimiz olmadığı için bir iş alanı oluşturulamadı. Nasıl bir istihdam ortamı yaratılabilir?

Necla Akgökçe, Petrol-iş Kadın Dergisi

Yıldız çalışmasında saptamış, az önce bir arkadaşımız daha belirtti, yönetici kadınlar üzerine çalışmalar yapılmasının olumlu olduğu belirtildi. Elbette önemli ama çalışmalarının büyük bir kısmının yönetici kadınlar üzerine yapılması diğer çalışan kadınların pratiklerini gölgelemesi açısından sorunlu. Biz sendikal alanda çıkan tek kadın dergisi olduğumuz için pek çok yeni araştırmacı arkadaşlarımız bize yöneliyorlar. Dikkatimi çeken çok önemli bir şey oldu. Petrol, kimya, ilaç sektöründe yönetici kadınlar üzerine bir arkadaşımız araştırma yaptığını söyledi. Bunun gibi hep niye kadınlar yönetici olamıyorlar gibi araştırmalar var. Bizim sektörde yönetici kadın çok var ama başka önemli bir şey de var. Özelleştirmenin en ağır yaşandığı sektör bizim sektör. Özelleştirmenin kadın emeği üzerine etkisiyle yapılan bir çalışma yok. Birileri bizi fonlarla çok desteklediği için, yeni araştırmalar yapan arkadaşlarımız açısından akademik kariyer açısından da anlamlı görülmeye başlanıyor. Buna dikkat çekmek istedim. Ayrıca bizim sektörde özelleşmeyle birlikte taşeronlaşma var. Kadınların en çok çalıştığı hizmet sektörü bütünüyle taşeronlaştı. Kadınlar güvencesiz, sendikası, düşük ücretlerle çalışıyorlar. İnanılmaz bir sömürü var. Burası da hiç kimsenin çalışma yapmadığı bir alan.

Sendikalara toplumsal cinsiyet temelli istatistikler yapmaları konusunda bir öneri götürmeliyiz. Çünkü kadın sayıları tespit edilmiyor, işyerlerinde sayı genellikle erkek ağırlıklı. Ne kadar kadın işçi, kadın temsilci var, yönetimlerde ne kadar kadın var, bilmiyoruz. Böyle bir öneri götürürsek anlamlı olur diye düşünüyorum. İkinci önerim de, bizim sektörde Petrol-İş Sendikası Antalya Serbest Bölgesi'nde Novamek adlı bir işyerimiz var. Burada 82 kadın işçi 5 aydır direniyorlar. Oradaki kadın arkadaşlarımızla bir dayanışma ağı oluşturabilir miyiz?

Yapılan çalışmaları feminist bakış açısıyla ele almaya çalışıyoruz dedin. Daha iyi anlayabilmek için soruyorum, konumuz kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet bakışıyla ele almakta kasıt tam olarak nedir?

Mine Tan, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi

Bundan sonraki çalışma ile ilgili olarak iki önerim var. Birisini zaten vurguladın, çalışmalara bakarken 80 öncesine de gitmek gerek, bu çok önemli. İkincisi ise emek ve istihdam çalışmalarının ne ölçüde kadın bakış açısıyla yapıldığını belirlemek. Dolayısıyla, çalışmanın bundan sonraki aşamasında işin içine girmek, içeriden bakmak ve böylelikle araştırma piyasasının kimler tarafından paylaşılmakta olduğunun görüntülenmesi çok önemli olacak diye düşünüyorum. Çünkü herhangi bir alan, özellikle AB gibi yollarla desteklenmesi söz konusu olduğunda, kadın bakış açısına sahip olmayan yönelimlerin etkisine girebilir.

Belkıs Kümbetoğlu, Marmara Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

İçeriden bakmak için nasıl bakacağımız çok önemli. Bugüne kadar yapılan çalışmaların çoğunun sadece sayısal verilerle ilgili olduğunu hatırlayabilir miyiz. Aslında araştırmamızın yönteminin de oluşan bilginin niteliği açısından çok önemli olduğunu hatırlayabilir miyiz? Kadın bakış açısıyla yapılacak çalışmaların nicelikten ziyade niteliksel olmasına, kadınların seslerinin, görüşlerinin daha açık, daha ayrıntılı duyurulacağı çalışmalara ağırlık verilmesine ve onların teşvik edilmesine yardımcı olmak mümkün olabilir mi? Bunu bir öneri olarak getirmek istemiştim.

Girişimcilik konusundaki çalışmaların çok arttığını biliyoruz. Benim dikkat çekmek istediğim, biraz önce Necla Akgökçe'nin de vurguladığı formal alanda çalışan ama formal hiçbir korumadan yararlanamayan kadınların çalışma koşulları üzerine. Bu konuda araştırmaların özellikle son 10 yıldaki durumu daha iyi tespit edebilmek için niteliksel olarak yapılmasının mümkün olabileceğini düşünüyorum.

Fulya Saner, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi

TUİK'te gender segregated statistics konulu bir proje var. Bilginiz olsun, takip etmek ve baskı kurmak için söylüyorum. Parayla satılan veriler kısmı, bilinen bir şey ama Bilgi Edinme Kanunu gereğince 15 gün içinde cevap verilmesi gerekiyor. AB Koordinasyon Dairesi TUİK kütüphanesi ve internetteki veritabanlarında bölgesel bir şeyler bulunduğunu da belirtmek istiyorum. İki senedir devlette çalışıyorum, politika yapmak için elde somut bir şeyler olması gerek. Bilgisayardan bir şeyler yaparak olmuyor. Yayınlarla ulaşmak bu anlamda çok önemli. İlk adım olarak ulaşıyorsunuz ama hepsi mevcut durum tespitlerinden ibaret. Mevcut durum tespitlerini öğrenince içiniz acıyor, bir şey yapmak, bir şey katmak istiyorsunuz. Bizim dairede olduğu gibi hakikaten bir şey yapmaya hevesli olanlar, bir sürü mevcut durum raporu okuduktan sonra "tamam ama ne yapabiliriz" noktasına geliyor. Cidden somut önerilere ihtiyacımız var.

Şemsa Özar, Boğaziçi Üniversitesi, Ekonomi Bölümü

Yıldız, genellikle araştırmaların kadınlar istihdama niye katılmıyor üzerinden yapıldığını söyledin ve ondan sonra kadın istihdamı üzerine araştırma yapan kurumları koydun. Onların içinde çok fazla işveren kuruluşu var. Bu aralar işveren kuruluşları, kadın istihdamının artırılmasına çok merak saldılar fakat ilginç bir şekilde, "işveren neden kadınları talep etmiyor," o konu çalışılmamış. İşveren nedense bizim gibi akademisyenlere, "kadınlar neden istihdama katılmıyor," diye çalışma yaptırıyor ama kendisi niye kadınları almıyor, kadınlara karşı ayrımcılık yapıyor, diye araştırma yaptırıyor. Benim o toplantılara katılanlarınızdan ve araştırmaları yapanlarınızdan talebim, direnin. Ben her gittiğim toplantıda işverenlere, "herhalde bir ayrımcılık yapıyorsunuz ki bu kadar az kadın çalışıyor," diyorum. Hayır biz katıyen ayrımcılık yapmıyoruz, diyorlar. Bunu işverenlere söylememiz lazım.

Fatma Şenden Zırhlı

Benim sorum analiz yöntemine ilişkin olacak. Kadın emeği gibi bir konuda siz feminist bir analiz yapmayı düşünüyorsunuz oysa kadın emeği özellikle de sınıf bakış açısından baş-

ka eksenlerle de gündemde. Dolayısıyla, böyle bir çalışma diğerini dışlayıp yalnızca feminist bir çalışmaya mı yönelecek yoksa işin geçmişini, tarihselliğini de hesaba katarak sınıf eksenli bakışı da kapsayacak mı?

Gülfer Coşkun, Diyarbakır Bağlar Belediyesi Kardelen Kadın Evi

Yıldız hocanın madde madde sıraladığı bütün sıkıntıları ve kaygıları biz de yaşıyoruz. Bu çalışmalarının çoğunu kendi kurum çalışmalarımızı yönlendirmek amacıyla yapıyoruz. Ama maalesef çalıştığımız bölgede kadın istihdamına, kadının demografik özelliklerine yönelik istatistiklere bile ulaşmamız çok zor. Bunlar olmayınca istihdama yönelik çalışmalar yapmamız imkansız gibi görünüyor. Oysaki bizim kurum çalışmalarımız, özellikle de kadın istihdamına yönelik çalışmalarımız kadınlardan gelen taleplerle belirleniyor ve bunları tespit edemediğimiz noktada bir şey yapamaz konuma geliyoruz. Asıl sormak istediğim şey, kadın istihdamı çalışmalarının tüm kadın çalışmalarına oranı nedir?

Yıldız Ecevit, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

Mersin de bir veritabanı çalışması yapılabilir. Genel veriler, kurumsal veriler, TÜİK gibi kamu kuruluşları tarafından toplanmalıdır çünkü onların kaynakları vardır, olmalıdır da. Ama elbette Kahramanmaraş'ta, Mersin'de ya da kendi şehrinizde, kendi çevrenizde üniversiteyi örgütleyerek veya kamu kuruluşlarını etkileyerek bölgesel ya da kente özgü veritabanları oluşturabilirsiniz. Elbette kentin bilgisini toplayabilirsiniz. Mesele şu, ne kadar inceltmiş ve detaylı verilere, ne kadar kadın erkek dağılımı yapılmış veriye ulaşırsak o kadar iyi. Ama bu mesele Mersin'in, Kahramanmaraş'ın kendi verisini toplamak değil. TÜİK zaten bunun için var ve TÜİK gibi kuruluşlar artırılmalı. TÜİK veri satamaz arkadaşlar. Kadın istihdamı çalışması yapanlar bilirler, TÜİK'ten verileri isterdik onlar da ham da olsa verirlerdi. Yani bu gidiş iyi bir gidiş değil, onu söylemek istiyorum. Verisini bile satmaya çalışan bir kuruluş, veri toplarken de çok özenli olmayacaktır, diye düşünüyorum. Bu konuda canım çok yandığı için hassasım.

Ev eksenli çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmaların artmasında kesinlikle Ev Eksenli Çalışma Grubunun katkısı olmuştur. Onların çalışmaları, raporları dahil edildi. Dolayısıyla öyle bir büyümenin ev eksenlilerden olduğu çok aşikar.

Kıbar hanım zorluklarınızı biliyoruz ama kent bazında veri artırma çabası nasıl olur, herkes kendi çabasıyla yapacak.

Makro siyasetlerin, egemen söylemin ve medyanın payına bakmalı. Birkaç kişi yöntemle ilgili şeyler söyledi. Ne kadar feminist olacak, ne kadar kadın bakış açılı olacak? Şimdi ona geleceğim.

Reyhan'ın kategorilerle ilgili sorusu vardı. Tekrarlar olmadı. Başlıkta en vurucu olarak neye bakılmışsa onu seçmeye çalıştık. Tabii ki başka ikincil konular da olabilir. Daha sonraki bir analizde, ikinci önemde, üçüncü önemde listeler hazırladık. En çok öne çıkanlara baktık.

Beyhan'ın sorusu. İsimlerden çalışmaların kaynağına henüz ulaşamıyoruz. Ancak çalışmanın içine girdiğimizde makalenin yazarı çalışmanın hangi kaynaktan desteklendiğini yazmışsa bu bilgiye ulaşılabilir.

Songül'ün sorusu. YÖK'ün kütüphanesinden tez taraması rahatlıkla yapılabilir. Kadın çalışmaları diye bir kategori yok, anahtar kelimelerle baktık. Yayınlanmamış çalışmalar için portal oluşturma fikri iyi.

Müjgan Hanım size katılıyorum. Yöneticilerle ilgili çalışma yapılıns istemedim ama Necla'nın duyarlılığı gibi bir duyarlılığa sahibim. Herkesin yöneticilerle ilgili çalışma yapması diğer alanların ihmal edilmesine sebep oluyor. Bir tez öğrencisine istemediğin alanda çalış denilemez. Tabii ki sevdikleri ve istedikleri alanda çalışacaklar. Tezi yazmanın birinci koşulu konuyu sevmektir. Ama yumuşak bir yönlendirme ile bakın böyle alanlar da var, gelin siz şunlarıda çalışın demek hiç de kötü bir şey olmasa gerek diye düşünüyorum.

Gülây'ın vurgusu çok önemli. Sadece üniversiteler değil bütün kamu kuruluşları yaptığı çalışmalarda toplumsal cinsiyet körü olmamaya çalışmalılar, mutlaka çalışmalarında toplumsal cinsiyet ayrımını göz önünde bulundurmaları.

Necla sana çok katılıyorum. Başka alanlar var ve olanlarda hiçbir şey bilmiyoruz. Gerçekten özelleştirmenin kadın emeği üzerindeki etkisini bilmiyoruz. Sendikalar kendi bünyelerinde birkaç çalışma yaptılar. Biz Türkiye'de özelleştirme kadın emeğini nasıl vurdu gerçekten bilmiyoruz. Hizmet sektöründe, taşeronlaşmada, ne oluyor bilmiyoruz. Bunlar, çalışılması gereken alanlar.

Çalışma iki aşamadan oluşuyor dedim. Birinci aşamada derleme toplama çalışması yaptık. Dolayısıyla çalışmaları, kadın bakış açılı mı, gibi bir değerlendirmeden geçirmedik. Zaten burada kolayca 785 tane dediğimiz çalışmalara erişmek çok zor oldu. Herkese özel mektuplar yazdım, özel ilişkiler kurdum ve listelerini getirttim, özgeçmişlerini, kaynaklarını getirttim, bu emek-yoğun bir işti. Dolayısıyla, o aşamaya geçemedim. Doğrusu geçmek de doğru değildi. Çünkü açtığınız andan itibaren kadın bakış açısıyla yapılmış mıdır soruları bambaşka ve çok vakit alan bir şey. Buraya geleceğiz, uzun zamandır hedeflediğim bir şey.

Ama Fatma'nın sorusu çok kritik, toplantının en önemli noktası. Bu çalışmaları feminist mi, değil mi, diye mi yapacaksınız yoksa başka açılardan da yaklaşacak mısınız? O zaman şöyle bir şey akla geliyor. Feminist çalışma yapmak bir alan, sınıf özellikleriyle ilgili çalışma yapmak başka bir alan. Bence son derece yanlış bir yaklaşım. Çünkü sınıf analizi yapan feminist yaklaşımlar var. Bir şekilde Marxist feminist gözüyle bakacağım dediğin andan itibaren zaten sınıf ilişkilerine bakacaksın, zaten kadınların sınıfsal durumuna bakacaksın. Öyle bir şey anladım ki senin konuşmandan, feminizm başka bir şey, Marxist bakış başka bir şey. Feminizm hep yanlış anlaşıldığı, içi doldurulmadığı, feminist çalışmalar kenara itildiği, üvey evlat muamelesi gördüğü için böyle yorumluyorsunuz. Ben feminist çalışmaların, içine sınıfsal analizi dahil edebilen çalışmalar olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda feminist bir perspektifle baktığımızda işin içine sınıf da girecek.

II. OTURUM

Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı ile İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi

Oturum Başkanı Aysun Sayın

Sunum Kadriye Bakırcı

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ ve İSTİHDAMI İLE İLGİLİ VAROLAN YASALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kadriye Bakırcı¹

Ben, "çalışan kadınların çalışma mevzuatından kaynaklanan sorunları" olarak koydum konuşmamın başlığını, fakat sonra fark ettim ki çok sayıda düzenleme var ve bunların 40 dakika içerisinde konuşulması mümkün değil. Dolayısıyla belirli kanunlar üzerinde durabileceğim bu toplantıda. Diğer bütün kanunların taranması ve değerlendirilmesi daha sonraki süreçte yapılacak bir iş.

Çalışan kadınlar dediğimiz zaman çok farklı hukuksal biçimlerde çalışan kadınlar görüyoruz. Bunun içerisinde, kendi nam ve hesabına bir başka deyişle bir işverene ya da çalıştırana bağlı olmadan çalışan kadınlar var. Bunlar aynı hukuksal statüye tabi olmalarına rağmen homojen bir grup değil. Bunlarla ilgili girişimciliği özendirecek mevzuat dışında özel bir düzenleme yok. Bir de bir işverene ya da çalıştırana bağımlı olarak çalışanlar var. Bunlar farklı hukuksal statülere tabiler. Örneğin işçiler, memurlar ve sözleşmeli personel bu grupta yer alıyor. Bu grup içerisinde en kalabalık olanlar işçi kadınlar. Fakat işçi kadınlar da kendi aralarında homojen değil.

Bunların bir grubu İş Kanunu'na tabi iken, bir grubu İş Kanunu'nun kapsamı dışında. Dolayısıyla çalışma biçimlerine bağlı olarak ya genel kanunlara tabiler veya bunlara özgü özel birtakım kanunlar var. İş Kanunu'na tabi kadınlara baktığımız zaman bunların da aslında homojen bir grup olmadığı görülüyor. Dolayısıyla oldukça katmanlı bir fotoğraf çıkıyor önümüze.

Önce işçi kadınlar içerisinde İş Kanunu kapsamı dışında bırakılanlara değinmek istiyorum. Bunlar:

- Deniz ve hava işlerinde çalışanlar,
- Elli dahil elliden az işçi çalıştıran tarım ve orman işleri ya da işletmelerinde çalışanlar,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her türlü yapı işlerinde çalışanlar,
- Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve ev sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar,
- Çıraklar, sporcular, rehabilite edilenler,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun 3 kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar.

Bu grup ile ilgili düzenlemelere bu oturumda girmek mümkün değil.

Ben İş Kanunu üzerinde durmak istiyorum. Çünkü İş Kanunu en yeni olan kanun. Ayrıca, İş Kanunu ile ilgili yönetmelikler ve bir de yeni kanunlardan bir diğeri olan 2005 tarihli Türk Ceza Kanunu'nun çalışan kadınlarla ilgili düzenlemeleri üzerinde duracağım.

¹İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

2003 yılında 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girdi ve bu kanun çıkarılırken iddia Avrupa Birliği normlarına ve Türkiye'nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine uyum sağlanacak olmasıydı. Fakat Kanun incelendiği zaman görülüyor ki belirli bir zihniyetin sonucu olarak kadın istihdamını artırıcı, teşvik edici düzenlemeler söz konusu değil, aksine bir takım aksaklık oluşturan durumlar var. Bu noktada Türkiye'nin uluslararası yükümlülükleri üzerinde biraz durmak istiyorum. O konuda da Gülay Aslantep'e teşekkür ederim. Beni bir liste çıkarmaktan kurtardı. Türkiye'nin onaylamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleriyle ilgili bir listeyi göndermişlerdi. Avrupa Birliği yönergeleri uyum sürecinde oldukça önemli olmasına rağmen, Avrupa Birliği'ni bir yana bırakacak olursak, Türkiye onaylamış olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin gereklerini yerine getirmek zorunda.

Kadınlarla ilgili doğrudan ya da dolaylı düzenleme içeren Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Türkiye'nin onaylamış olduğu sözleşmeler şunlar:

- 29 no'lu zorla çalıştırma sözleşmesi,
- 87 no'lu sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması sözleşmesi,
- 98 no'lu örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı sözleşmesi,
- 100 no'lu eşit ücret sözleşmesi,
- 105 no'lu zorla çalıştırmanın kaldırılması sözleşmesi,
- 111 no'lu iş ve meslekte ayrımcılık sözleşmesi,
- 122 no'lu istihdam politikası sözleşmesi,
- 138 sayılı asgari yaş sözleşmesi,
- 182 no'lu en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması ile ilgili acil eylem sözleşmesi.

Bunlar içinde kadınların aile ve iş ilişkilerinin bağdaştırılması ile ilgili çok önemli sözleşmeler onaylanmamış durumda.

Bunlar:

- 156 no'lu aile sorumlulukları ile ilgili olan çalışanlar sözleşmesi,
- 183 no'lu analığın korunması sözleşmesi.

Ayrıca Türkiye'nin onaylamadığı iki sözleşme daha var yine kadınları ilgilendiren.

- 175 no'lu kısmi süreli çalışma sözleşmesi,
- 177 no'lu evde çalışma sözleşmesi.

Bunlar Türkiye'nin onaylamadığı fakat Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde mutlaka onaylaması gerektiği sözleşmeler. Çünkü Avrupa Birliği pek çok belgesinde hep Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine atıfta bulunuyor. Avrupa Birliği açısından da bunlar son derece önemli sözleşmeler.

Belirtmeliyim ki İş Kanunu ve ilgili yönetmelikleri incelerken, doğrudan doğruya kadınlarla ilgili düzenlemeler üzerinde duracağım. Mesela 1. oturumda Necla Akgökçe'nin söylediği alt işveren kurumu üzerinde durmayacağım. Çünkü alt işveren kurumu gerçekten problemli bir alan. Bu alanda erkekler de sömürüye uğruyor kadınlarla beraber. Kadınların sömürüsü tabii ki daha katmanlı fakat doğrudan doğruya kadınlarla ilgili bir düzenleme içermediği için, alt işveren düzenlemesi üzerinde durmayacağım. Zaten o başlı başına bir oturum konusu olacak bir konu.

İş Kanunu'nun doğrudan doğruya kadınları ilgilendiren düzenlemelerinden bir tanesi, İş Kanunu'nun 5. maddesi. Bu madde daha önceki 1475 sayılı Kanun'da mevcut değildi. İlk defa 2003 yılında İş Kanunu'na giren bir madde. Eşit davranma ilkesini düzenliyor. Bu maddede ciddi problemler var. Maddenin 1. fıkrasında, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzer sebeplere dayalı ayırım yapılamaz, deniyor. Arkasından, işverenin tam süreyle çalışanlarla, kısmi süreli çalışan işçiler arasında ayırım yapamayacağı, düzenlenmiş. Arkasından, cinsiyete dayalı ücret konusunda işverenin ayrımcılık yapamayacağı, düzenlenmiş. İş ilişkisinin devamında ve işin sona ermesinde işveren eğer dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparsa bir yaptırım öngörülmüş, fakat iş ilişkisinin kurulmasında ayrımcılık yaptırımı bağlanmamış. Bu önemli bir eksiklik. Kadının işgücüne katılım meselesinde önüne çıkan engellerden bir tanesi. Burada hiçbir yaptırım öngörülmemiş olması buna yaptırım uygulanmayacağı anlamına gelmez. Bir hukukçu olarak ben yorum yoluyla iş ilişkisi devam ederken veya son bulduğunda uygulanan yaptırımın, iş görüşmelerinde de uygulanabileceğini savunuyorum. Bununla ilgili henüz bir mahkeme kararı yok. Fakat bu görüş reddedilse bile, Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi, kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan kimse hakkında 6 aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir, diyor. Dolayısıyla İş Kanunu'nda açık bir yaptırım öngörülmemiş olmasına rağmen, Türk Ceza Kanunu'nun bu maddesi mevcuttur.

İş Kanunu'nun 5. maddesindeki bir başka sorun, yaptırımın limitiyle ilgili. 5. madde diyor ki; iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yapan işveren 4 aya kadar uygun bir tazminat ödemek zorundadır. Burada ödenecek tazminata bir limit getirilmiş, yani 4 aydan fazla bir tazminata mahkeme karar veremeyecek. Bu, AB normlarına aykırı. Nitekim Avrupa Adalet Divanı İngiltere'ye karşı açılan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir davada tazminatta bir üst limit getirilemeyeceği görüşünü açıkladı. Dolayısıyla bu sorun oluşturan bir düzenleme.

İş Kanunu'nun kadınlar açısından sorun oluşturan diğer maddeleri 18, 19, 20 ve 21. maddeler. 18. madde iş sözleşmesinin sona ermesini düzenliyor. İş sözleşmesinin sona ermesinde. 2003 tarihli İş Kanun'u şöyle bir tercih yaptı. Dendi ki 30'dan az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanları işveren hiçbir gerekçe göstermeden işten çıkarabilir. 30 veya 30'dan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde belirli kriterlerin de gerçekleşmesi koşuluyla işveren geçerli bir neden göstermek zorundadır. Burada eleştiriye açık olan düzenlemelerden bir tanesi 30 işçi sayısı olabilir. Çünkü kadınların büyük bölümü 30'dan az işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edilmektedir. Kanun tasarısı hazırlanırken bu sayı aslında 10 işçi ile sınırlıydı. TBMM görüşmelerinde bu sayı 30'a çıkarıldı. Eleştirilebilecek düzenlemelerden bir tanesi bu.

Diğer eleştiriye açık madde şu: İş Kanunu bazı durumların işten çıkarılmak için geçerli sebep oluşturmayacağını düzenliyor. Irk, din, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler işten çıkarmak için geçerli neden değil. Burada kadınları ilgilendirenler, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum. Ancak bu düzenlemede kadın işçiye eğer işten çıkarılırsan sadece işe iade davası açabilirsin, deniyor. Burada kadın işçiye seçim hakkı tanınmalıdır diye düşünüyorum. Çünkü işten çıkarılma aşamasında örneğin psikolojik tacize maruz kalan kadın, işe dönmek istemiyor olabilir. Yalnızca uğradığı ayrımcılığa karşı tazminat talep etmek istiyor olabilir, fakat

Kanun seçimlik bir olanak tanımıyor, ister tazminat ister işe iade, demiyor. Oysa işveren açısından birtakım kolaylıklar sağlanmış. Şöyle ki mahkeme kadın işçinin işten çıkarılmasının geçerli bir nedene dayanmadığına ve işe iadesine karar verdiğinde, kadın işçi işe iade talebiyle işverene müracaat etmek zorunda. Ancak işverene burada bir seçimlik olanak tanınmış. İşveren işçiye başvurusu halinde işe başlatmak veya başlatmak istemiyorsa en az 4 aylık, en çok 8 aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorunda. Mahkeme işe iade kararı verse ve kadının işçi dönmek istese bile, işveren isterse işe alma, istemezse onun yerine tazminat ödeme olanağına sahip. Dolayısıyla işverene seçimlik olanak tanınırken kadına böyle bir olanak tanınmıyor.

Ayrıca ispat yüküyle ilgili bir sorun var. İş Kanunu uyarınca geçerli nedeni ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi feshin başka nedene dayandığını iddia ettiği takdirde, bunu ispatla yükümlüdür. Dolayısıyla işveren, ben kadın işçiyi işletme gerekleri nedeniyle işten çıkardım, diyor; kadın işçi, hayır ben cinsiyetim nedeniyle çıkarıldım diyorsa, kadın işçi iddiasını ispat etmek zorunda. Bu düzenleme hem Avrupa Birliği normlarına aykırı, hem de Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komitesi'nin içtihatlarına aykırı. Burada ispat yükünün hafifletilmesi gerekirdi.

Bir başka kadın işçilerle ilgili düzenleme, işyerinde cinsel tacizle ilgili. İşyerinde cinsel taciz kadının işgücüne katılımı önünde önemli engellerden bir tanesi. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yaptırdığı bazı araştırmalarda büyük oranda kadın ya işe ilk girişinde tacize maruz kaldığı için çalışmaktan vazgeçtiğini veya tacize uğrama korkusuyla çalışmak istemediğini veya tacize uğrayabileceği endişesiyle eşinin veya erkek kardeşinin veya babasının çalışmasına izin vermediğini söylüyor. Dolayısıyla bu önemli konulardan bir tanesi. İşyerinde cinsel taciz ilk defa 2003 yılında İş Kanunu'nda düzenlendi. O zamana kadar teknik anlamda hiçbir kanunda düzenlenmiş değildi. 2005 yılında da Türk Ceza Kanunu'nda düzenlendi. 2003 yılında İş Kanunu'nda düzenleme yapılırken, ne yazık ki bununla ilgili özel tek bir madde ya da birden fazla maddeyi oluşturacak şekilde bir düzenleme yapılmadı. Onun yerine işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği haller ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde birer düzenleme olarak yer aldı. Kanun diyor ki eğer işveren işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Öte yandan yine diyor ki kadın işçiye, bir başka işçi veya 3. bir kişi seni taciz ederse o takdirde de işverene şikayette bulunacaksın, şikayet sonucunda işveren gerekli önlemleri almazsa işten çıkabilirsin diyor. Burada ciddi bir problem var. Çünkü burada ikili bir ayırım yapmak gerekiyor. İşverenin gözü önünde cereyan eden veya işverenin bilmesi gereken durumlarda şikayet koşulu aranmamalıdır. Öte yandan işveren, bir işçisi bir başka işçisini taciz ederse tacizde bulunan işçiyi işten çıkarabilir. Sonuçta sadece işten çıkarmayla ilgili bir düzenleme var. Halbuki kadınların istediği böyle bir olayın yaşanmaması. Dolayısıyla önemli olan cinsel tacizi önlemektir. Meydana geldikten sonra birtakım yaptırımların öngörülmesi önemli tabii, fakat daha önemli olan bunu önleyici birtakım düzenlemelerin olması.

Türk Ceza Kanunu'ndaki cinsel tacizle ilgili madde de problemlidir. Ben TCK Tasarısı hazırlanırken insanlara ulaşmaya çalıştım, fakat herhalde derdimi yeterince anlatamadım. Diyor ki 105. madde, bir kimseyi cinsel olarak taciz eden kişi hakkında mağdurun şikayeti üzerine 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ya da adli para cezasına hükmolunur. Bu fiiller eğer hiyerarşik bir ilişki içerisinde cereyan ederse, yani tacizi yönelten eşdeğer statüde değil de

işveren ya da işveren vekili ise ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işini terk etmek zorunda kalmışsa, verilen ceza bir yıldan az olamaz. 2. fıkrada bir problem yok 1. fıkraya problemlidir; çünkü burada bir davranış cinsel amaçlı değilse cinsel taciz olarak değerlendirilmeyebilir. Bir davranış niteliği gereği cinsel bir davranış olsa bile cinsel amaç güdülmemişse cinsel taciz oluşturur. Böyle bir şey olabilir mi? Burada mağdur esas alınmıyor. Fail esas alınmıyor. Onun niyetine bakılıyor. Fail cinsel amaç gütmemişse hakaretten yargılanacak. Hakaretin cezası daha hafif tabii. 105. madde kadın gruplarının sahip çıktığı bir madde, fakat aslında problemlidir bir madde. Bunun düzeltilmesi gerekiyor.

Son olarak İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan analık izni ve Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği üzerinde duracağım. İş Kanunu'nun 74. maddesi analık iznini düzenliyor ve zaten başlığı da "Analık halinde çalışma ve süt izni". Kanun, babalık izni ya da ebeveyn izni diye bir kurumdan bahsetmiyor. Dolayısıyla bu zaten kadının yükümlülüğüdür diye düşünülmüş ve buna göre bir düzenleme yapılmış. 74. madde, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalışmamları esastır, diyor. Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde ve Avrupa Birliği normlarında bu süre, doğumdan önce yedi, doğumdan sonra yedidir. Bizim Kanunumuzda, Millet Meclisinde görüşülürken, bir kadın milletvekilinin verdiği önergeyle, doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olarak düzenlendi. İzinle ilgili bu tür koruyucu düzenlemeler, bir başka deyişle yalnızca kadınlara ilişkin uzun izin süreleri, kadının işgücüne katılımı önünde engel oluşturabiliyor. Benim düşüncem bu tabii, farklı düşünülebilir. Bu süreler üzerinde durmak gerekiyor; çünkü eğer kadının sağlık durumu elverişli değilse, bu süre hekim raporuyla uzatılabilir. Ayrıca bu süreler bittikten sonra kadın işçiye Kanun isterse altı aylık ücretsiz izin hakkı öngörmüş. Bunun mesela babalık izni veya ebeveyn izni olarak düzenlenmesi çok daha doğru olurdu belki. Fakat burada da bu altı aylık ücretsiz izin hakkı kadın için öngörülmüş. Bu uzun süreler üzerinde sanırım hepimizin bir düşünmesi ve tartışması gerekiyor.

Öte yandan emzirme izni ile ilgili bir düzenleme var. Burada da kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir; Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler, diyor Kanun. Fakat bu maddeye bağlı olarak düzenlenen Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği'ne baktığımız zaman gene sorunlar ortaya çıkıyor. Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği işverenlere emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getiriyor. Ancak bu yükümlülüğü düzenlerken yalnızca kadın işçi sayısı esas alınarak bu yükümlülük düzenlenmiş. Diyor ki yönetmelik: Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun yüz ile yüz elli kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşımdan küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurulması zorunludur. İşverenler ne yapıyor? 99 kadın işçi alıyor, dolayısıyla bu yükümlülüğünden kurtuluyor. Çünkü sadece kadın işçi sayısı esas alınmış. Hâlbuki bunun aslında kadın ve erkek toplam işçi sayısı gözetilerek düzenlenmesi daha yerinde olurdu. Aslında bunun dışında çok olumlu düzenlemeler var yönetmelikte. Bir de yine bu yönetmelikte problem oluşturan başka bir düzenleme: 150'den çok kadın işçinin çalıştırıldığı yerlerde de işverenlere bir yurdun kurulması zorunluluğu getiriliyor. Dolayısıyla her defasında işveren yükümlülüğünden kurtulmak istiyorsa kadın işçi sayısını

bu sayıların altında tutarak bu yükümlülükten kurtulmaya çalışıyor. Son olarak Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği'nde sorun oluşturan bir diğer düzenleme şu: Diyor ki yönetmelik, oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Dolayısıyla kadın işçi ölmüşse çocuk, babanın işyerindeki oda ve yurtlardan yararlanabilir veya çocuğun velayeti babaya verilmişse ancak çocuk yararlanabilecek. Bu da eleştiriye açık bir hüküm; çünkü kadın işçinin işyerinde oda veya yurt yoksa, çocuk babanın işyerindeki oda ve yurttan yararlanabilmeli. Yalnızca kadın işçi ölmüşse veya velayet babaya verilmişse çocuğun babanın işyerindeki oda ve yurttan yararlanabilmesini anlamak mümkün değil. Dolayısıyla Yönetmelik'te değiştirilmesi gereken üç düzenleme var. Fakat tabii bir yandan bunların değiştirilmesini savunurken, bir yandan da sık sık gazetelerde işverenlere kreş açma yükümlülüğü kaldırılacak diye birtakım yazılar okuyorum. Umarım bunlar söylentiden ibarettir. Benim, bana ayrılan süre içinde söyleyeceklerim bu kadar. Çok teşekkür ederim sabrınız için.

2. OTURUM TARTIŞMALAR

Aysun Sayın, Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği

Sizlere söz vermeden önce Kadriye'nin sunuşunu özetlemek istiyorum. Belki, bizim de çerçeveyi tekrar çizmemize kolaylık sağlar. Öncelikle Kadriye bir şeyin altını çok net çizdi. Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinden, özellikle kadını doğrudan ilgilendiren çalışma yaşamı ve iş yaşamını uyumlaştırmaya yönelik herhangi bir sözleşmesini imzalamadığını, Avrupa Birliği sürecinde bu taahhütün altına girdiğini ama henüz bunun gerçekleşmediğini söyledi.

İş Kanunu'ndaki birtakım sorunları paylaştı. Daha çok kadının bakım hizmetleriyle ilgili olan sorumluluklarının kanun eliyle de kadına teslim edildiğini dolayısıyla kanun yapıcının da kadını çocuktan, hastadan veya engelliden veya bütün bakım hizmetlerinden sorumlu olarak gördüğünü ve bizim bununla mücadele etmemiz gerektiğini belirtti. Sosyal hayatımızı düzenlerken, ev içi sorumluluklar paylaşılmalıdır derken, önce kanunu değiştirmemiz gerektiğini söyledi. İş Kanunu'nda yer almayan ama Türk Ceza Kanunu'yla gelen düzenlemelerden bahsetti. Dolayısıyla İş Kanunu bazı şeyleri kapsamıyor; ama TCK'ye girdiği için biz onları kullanarak birtakım haklarımızı elde edebiliriz, dedi. Bir diğer önemli mesele ise İş Kanunu madde 18'de yer alan 30 kişi meselesi. Bizi çok doğrudan ilgilendiriyor, çünkü kadınlar daha çok, daha az insanın çalıştığı, daha küçük, orta boy işletmelerde çalışıyor ve dolayısıyla iş kanunu, iş güvencesi kapsamında çalışmıyorlar. Şimdi sözü size bırakayım görüşleriniz, yorumlarınız ve sorularınız için.

Sema Karadayıoğlu, Sinop Barosu Kadın Hakları Komisyonu

Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu üyesiyiz. Daha önce Bilgi Üniversitesi'nin düzenlediği bir konferansa da katılmıştık. Anayasanın 90. maddesi imzaladığımız uluslararası sözleşmelerin iç hukuk şeklinde değerlendirilmesi gerektiğini kabul ediyor. CEDAW'ın da bu konuda hatırlatılması gerektiğini düşünüyorum. Kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi hakkındaki sözleşme Türkiye'yi de bağlıyor ve tazminat konusu da olabilecek nitelikte.

Ayrıca cinsel tacizle ilgili 105. madde, cinsel amaç güdülmesi, Ceza Hukuku'nun genel ilkeleri anlamında geçerli bir gerekçe. Kasta bakılması gerekiyor, her zaman için failin kasta bakılır ve o ayrımcılığa engel değil.

Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu, Ceza Kanunu, Medeni Kanun, 4320 Aileye Karşı Şiddete ilişkin kanunla ilgili çalışmalarda özellikle yasa nasıl olmalı, şeklinde çalışmalarına hala devam ediyor. 4320 ile ilgili yönerge verilmesi için en son bir toplantı yapıldı ve ceza kanununda o maddelerin konulması için gerçekten tüm sivil kadın örgütlerinin TÜBAKKOM da dahil çok yoğun çalıştığını bizzat gözlemledim ve Türk Ceza Kanunu'ndaki hükümlerin, Türk İş Kanunu'ndaki hükümlerin son derecede olumlu gelişmeler kaydettiğini sevinerek görüyoruz. Fakat uygulamada ülkenin şartlarından gelen sorunları hep birlik-

te aşmaya çalışıyoruz. Bunu eklemek istedim siz de onun önemine değinirseniz iyi olur diye düşünüyorum.

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Anayasanın 90. maddesi usulüne göre onaylanmış uluslararası sözleşmelerin iç hukukla çatışması halinde uluslararası sözleşmelere üstünlük tanınacağını söylüyor fakat pek çok uluslararası sözleşme doğrudan doğruya uygulanmaya müsait değil. Bunlar çoğu kez devletlere seçenekler sunuyor. Diyor ki istersen şunu, istersen bunu, istersen şunu seçebilirsin. Dolayısıyla orada birtakım somut düzenlemelerin olması gerekiyor. İkincisi, cinsel tacizle ilgili düzenlemelerde feminist bakış açısından bahsediyoruz. Burada failin esas alınması doğru değil. Ben farklı düşünüyorum tabii siz de farklı düşünüyorsunuz.

Hülya Sapmaz Özkan, Ordu Barosu Kadın Hakları Komisyonu

Mobbing'i ben yeni duydum. Türk hukuk sistemine de herhalde yeni girmiş, yabancı ülkelerde daha önce tartışılmaya başlanmış bir kavram. İşyerinde psikolojik şiddet diye çok genel olarak çevirilerini görüyorum, tam uymasa da. Bu cinsel tacizle ilgili vakalar da aynı biçimde mobbing'e girer diye birkaç makale okudum. Sanıyorum Marmara Üniversitesi'nden bir öğretim görevlisinin bu konuda ciddi bir araştırması var. Mobbing'le ilgili uygulamalar var mı? Bu konuda açılmış birkaç dava olduğunu duydum fakat ben ulaşamadım kararlara. Nasıl yansır? Aynı biçimde, işyerlerinde cinsel tacizi mobbing'le nasıl bağlantılandırabiliriz? Çünkü bununla birlikte tazminat talepleri ortaya çıkabilir. İş Hukuku'nda tazminata bu anlamda çok yer verilmese de kişisel hakların mağdur edilmesinden ötürü, o hükümlere dayanarak tazminat istemi söz konusu olabilir.

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Mobbing'i biz yeni tartışmaya başladık. Yurt dışında bu konuda açılmış çok fazla dava var. Türkçe'de tam karşılığı yok aslında. Psikolojik taciz kavramı kullanılabilir. Teknik anlamda bizim mevzuatımızda düzenlenmiş değil. Fakat kişilik haklarının ihlalden hareketle dava açılabilir. Ceza Kanunu açısından da hakaretle ilgili düzenlemeler uygulama alanı bulabilir. Cinsel tacizle çakıştığı durumlar da olabilir, çakışmadığı durumlar da olabilir. Örneğin cinsel taciz, cinsel gözdağı şeklinde de olabilir. Yani, "ya bu teklifimi kabul et ya da burayı terk et" şeklinde. Mobbing'de daha çok düşmanca bir ortam yaratarak kişiyi yıldırma dayalı bir davranış biçimi var. Bu konuda açılan ve bir tane kazanılan dava var. Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nden bir profesör 17 yıldır mobbing'e uğruyorum diye dava açtı ve davayı kazandı. Bu iyi bir gelişme. Bunun arkası gelecek diye düşünüyorum.

Hülya Uğur Tanrıöver, Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi

Eskiden var olan bir hukuksal düzenleme hala geçerli mi, onu öğrenmek istiyorum. Evlenen kadının evlenme tazminatı alarak işten ayrılması. Bu ilk yaptığımız kadın istihdamı çalışmalarında çok önemli sorun olarak karşımıza çıkıyordu çünkü tamamen simgesel düzeyde. Kadınların, ya çalışması söz konusudur ya da evlenmesi. Evlenen kadın bir anlamda mademki evlendin işten ayrılıyorsun, buyur üstüne bir de para verelim, şeklinde ödüllendirili-

yor. Bu düzenleme hala geçerli midir?

İkincisi çok daha incelikli bir konu fakat hukukçu kadınların ya da hukuk alanında çalışanların belki bir şeyler yapabileceğini düşünüyorum. Analık ve emzirme sorunlarından söz ettiniz buna paralel olarak birkaç yıldır çok iyi görüyoruz ki gerek genel iletişim kampanyalarında, gerekse medyada giderek yaygınlaşan sağlık iletişimde inanılmaz ana kadınlar, çocuk doğuran ve emziren kadınlar üzerine bir baskı uygulanıyor. "Ben altı ay emzirdim. En az altı ay emzirmek lazım." Hatta bir sene, üç sene şeklinde vurgulanıyor ve bu her düzeyde ciddi boyutta bir baskı unsuru olarak, uluslararası kuruluşların desteğiyle UNICEF'in kampanyaları gibi, karşımıza çıkıyor. Hukukçu kadınlar bu kuruluşlara bu kampanyaları düzenledikleri takdirde bunun paraleli olarak kadınların da çalıştıkları iş yerlerinde dediğiniz üzere 100 kadın, 150 kadın, 50 kadın gözetilmeksizin, sistemli olarak emzirme odaları ve kadınların en azından bu sürelerde emzirmesini olanaklı kılacak bir takım yükümlülüklerin yerine getirmeleri için baskı yapmalarını isteyemezler mi?

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Kadının işten ayrılması halinde, yani evlendiğinden itibaren bir yıl içerisinde ayrılması halinde kendisine kıdem tazminatı ödeneceğine dair düzenleme varlığını sürdürüyor. Daha önceki İş Kanunu'nda mevcuttu. Kanun'a konmasının nedeni, Medeni Kanun'daki bir düzenlemeydi. Medeni Kanun hatırlarsanız diyordu ki, evlenen kadın eşinin izni olmadan çalışamaz ve kadın evlendikten sonra notere gidip, eşiyile beraber noter huzurunda izin alıp o belgeyi de daha sonra işverenine sunmak durumundaydı. Dolayısıyla kadının çalışması erkeğin iznine bağlandığı için, hiç olmazsa mağdur olmasın, kıdem tazminatını alsın diye İş Kanunu'na konmuş bir maddeydi. Medeni Kanun'daki bu düzenleme daha sonra kaldırıldı; fakat İş Kanunu'ndaki düzenleme varlığını sürdürüyor. Ancak bir Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı var gündemde. O Tasarı'da bu düzenleme yer almıyor. O Tasarı yasalırsa, bu düzenleme de kaldırılacak. Diğer konuda sanıyorum eğer öyle bir baskı yapacaksak, sadece hukukçu kadınlar değil, bütün kadın gruplarının hep beraber yapması gerekir diye düşünüyorum.

Reyhan Atasü Topçuoğlu, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü

Ben aslında bir noktaya değinip iki tane de soru sormak istiyorum. Değirmek istediğim nokta CEDAW'la ilgili. Tabii ki bu düzenlemelerde CEDAW, v.b. uluslararası sözleşmeler çok önemli. Fakat bu uluslararası sözleşmeler prensip olarak birtakım standartlar getiriyor. Bu standartlara nasıl ulaşılabacağı her ülkenin kendi özgünlüğüyle yaptığı yasalarla oluyor. Bunu böyle değerlendirmek gerekir diye düşünüyorum. Bir de yine CEDAW'la ilgili olarak, ek protokolü de imzalamış durumdayız. Aslında, maalesef, bu sözleşmelerin yükümlülüklerini tam olarak da yerine getirmiyor devlet. Mesela rapordan sonra gelen, CEDAW Komitesi'nin verdiği tavsiye kararlarının basılması gerekiyordu. Dört yıl geçtiği halde hala basılmadı ki bu tavsiye kararlarının faydası bütün bu uygulamalara yönde verebilsin. Sorum iki tane. Birincisi işyerinde cinsel tacizle ilgili. Acaba kamuda olduğu zaman nasıl oluyor? Özellikle eğitim kurumlarında öğretim elemanları öğrencileri taciz ettiği zaman. Çünkü bu iki çalışan arasında bir taciz olmuyor. Birisi hizmet alan durumunda, o zaman uygulama nasıl gerçekleşiyor? Bunu öğrenmek istiyorum. İkincisi de yine kamuyla ilgili, emzirme odası, yuva,

oda gibi uygulamaların yapılması kamu sektöründe nasıl oluyor? Çünkü kadınların iş gücüne katıldığı en yoğun alan kamu sektörü. Bununla ilgili bilgi verebilir misiniz.

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Zaman sınırı nedeniyle, tabii, detayına giremeyeceğim fakat kamuda çalışanlar dediğimiz zaman üç grup çalışan var. Memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler var. Bunun her biri farklı düzenlemelere tâbi. Dolayısıyla detaylara girmeyeceğim fakat şunu söyleyeyim. Memurlarla ilgili düzenlemelerde, en azından emzirme odaları meselesinde, kadının daha lehinde düzenlemeler var.

Cinsel taciz kamuda meydana geldiği zaman İdare Hukuku kuralları da devreye giriyor. Onun da detayına giremeyeceğim fakat şunu söyleyeyim. 105. madde, öğretmen-öğrenci ilişkisine de uygulanacak bir madde. Hiyerarşik bir ilişki var ise o hiyerarşik ilişkide cezanın yarısı oranında artırılacağı öngörülüyor. Dolayısıyla 105. madde her halükarda uygulama alanı bulacak. Fakat orada failin, cinsel saik güdüp gütmeyeceğine bakılacak, cinsel saik güdülmemişse ceza hakaretten verilecek.

Hatice Uçak Erden, Türk Hemşireler Derneği

Hemşireliğe kadın emeğinin ortaya konduğu tek meslek diyebiliriz. Biraz önce bahsettiğiniz bütün yasalar bizi de etkiliyor. Hem de çok derinden etkiliyor. İstihdam konusunda çok büyük zorluklarımız var. Bu konuda, taşeron firmalar sağlığın özelleştirilmesiyle birlikte ortaya çıktı, kadın emeği burada çok büyük bir suiistimale uğruyor. Aynı zamanda biraz önce bahsettiğiniz emzirme odaları, emzirme hakkı hemşirelerde de var. Bizim en büyük sorumuz olan nöbet sistemimizden dolayı, gece çalıştığı için anne bu hakkından çok fazla yararlanamıyor. Böyle bir yasal engeli ortaya çıkıyor. Hala 1954 yasasıyla hemşirelik mesleği icra ediliyor ve 14 yıldır yapılan çalışmalar sonucunda nihayet yasa tasarısı şu anda meclis gündemine geldi ve işin ilginç bir boyutu da ilk defa bir erkek, cinsiyet ayrımcılığı olarak bizim meslek grubu hakkında dava açtı. "Ben hemşireyim. Fakat erkek olduğum için çalışmıyorum" diye. Bu yasa kapsamında böylece, bundan sonra, meslektaşlarımız arasında hemşire ünvanlı erkek meslektaşlarımız da olacak. Bu yeni bir gelişme, bunu katkı için söylüyorum. 53 yıllık bir gecikmeden sonra eğer yasa geçerse emeğimizin karşılığını alabileceğiz. Şu anda yüreğimiz ağzımızda bekliyoruz, yaptığımız çalışmaların hiç birisi yasal ortamda görülüyor. Ücretlendirme politikasında sadece ek paylaşımlar gündeme geldiğinde kurum yöneticileri diyorlar ki siz bugün bunları yapıyorsunuz, kadın emeğini ortaya koyduğunuz için, mesleki emeğiniz ortada olduğu için ama yasanızda iki kalem iş yaptığımız gözüküyor. O zaman sadece iki pay alma hakkınız var. Umarım sizin de desteklerinizle şu anda mecliste olan tasarımız geçerse biz de sanırım emeğimizin karşılığını alabileceğiz.

Şebnem Keniş, Boğaziçi Üniversitesi Kadın Araştırmaları Kulübü

Bu yıl üniversitede cinsel tacizle ilgili bir çalışma yürüttük ve fark ettik ki aslında yasal düzenlemeler kurumlarda cinsel tacizi önlemek için çok yetersiz çünkü cinsel tacizin tanımı çok kısıtlı tutuluyor. Sadece cinsel bağlamda değerlendiriliyor. Oysa ki, daha farklı cinsiyetçi pek çok uygulamayla karşılaşılıyor. Ben bir şey sormak istiyorum. Mesela üniversitele-

rin cinsel taciz yönergeleri çıkarması ve bu yönergeleri uygulamaya yönelik bir takım sistemler oluşturmaları, bu tarz şirketlerde de benzer bir şekilde kurumsal politikalar oluşturulması. Sizce bu, yasal düzenlemenin boşluklarını doldurmak için ne kadar yeterli olabilir?.

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Ben bu konuda yasal düzenlemeler mükemmel olsa bile tek başına yeterli olmadığını düşünüyorum. Bu kurumsal politikaların çok önemli olduğunu ve kadınların birlikte hareket etmesinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü yapılan araştırmalar kadınların işyerinde cinsel tacize karşı bireysel değil de grup olarak seslerini yükselttiklerinde daha başarılı olduğunu ortaya koyuyor. Sabancı Üniversitesi'nin böyle bir çalışması olduğunu biliyorum, hatta geçen yıl beni bir toplantıya çağırmışlardı. Hep beraber tartıştık. Üniversitelerde bu hareketin başlaması çok olumlu ve tabii kendi aralarında öğrencilerin dayanışmasının da çok önemli olduğunu düşünüyorum.

Tanım meselesine gelince, cinsel sözcüğü sadece cinsel nitelikli davranışları değil cinsiyet nitelikli davranışları da içeren bir sözcük. Dolayısıyla hem cinsel hem cinsiyet nitelikli yani bir kadını cinsiyetinden ötürü aşağılayıcı davranışlar da cinsel taciz kavramı içerisine giriyor. Burada bence hukuken tek kriter var; rıza var mı yok mu. Bir davranış için rıza yoksa, rızanın aşıldığı anda artık tacizden söz edilir.

Ayşe Gündüz Hoşgör, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü

Benim sorum analık izniyle ilgili olacak. Bizim yaptığımız araştırmalarda kadının işgücüne katılmasının önündeki en önemli engellerden birisi -daha çok beyana dayalı araştırmalarda- evlenmek ve anne olmak olarak karşımıza çıkıyor. "Çocuklarım var, evde yeterince çalışıyorum. Dolayısıyla işgücüne katılmak istemiyorum." Kadın açısından kullanım emeğini üretmek yeterli görünüyor, bireysel olarak değişim emeği sürecine katılmayı istemiyor. Şimdi bir tür ev kadını olmak bir talep gibi karşımıza çıkıyor. Özellikle yerelde, kırsal alanda yürütülen hünەرli, hünersiz ve yarı hünەرli işgücü için. Siz bu analık izni için doğumdan 8 hafta önce ve doğumdan sonraki 8 hafta için bir kritik getirdiniz, dediniz ki; babalık iznine dönüştürmek....

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Bu loğusalık dönemi, bu süreye babalık iznini ekleyemeyiz. Yani kadının hamileliği ve doğumdan sonra metabolizmasının yeniden eski durumuna dönüşmesi için zorunlu bir süre. Sadece süre 7 hafta mı yoksa 8 hafta mı olmalı bunu tartışmalıyız dedim. Ben ondan sonraki 6 aylık ücretsiz izin meselesinde acaba babalık izni....

Ayşe Gündüz Hoşgör, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü

Tam da sorum onunla ilgili çünkü biliyoruz ki refah devlet uygulamalarında bazen bu bir yıla iki yıla kadar da gidiyor. Bazı ülkelerde babalık izni uygulaması var, işlemiyor. Danimarka gibi bazı ülkelerde işliyor. Bir hukukçu olarak, bu Türkiye de nasıl işler, nasıl yerele yansır, demin söylediğim resimle de birleştirecek olursak yaptırımı nasıl olabilir? Böyle bir algı da var kültürde onu da reddedemeyiz. Hukuksal düzenlemeler bazen nüfuz etmiyor. Bir

hukukçu gözüyle bunu nasıl değerlendiriyorsunuz ve ne tür önerileriniz olur.

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Bir defa tabii ki kolay olmayacak fakat ben bu konuda hukuki düzenlemelerin önemli olduğunu düşünüyorum. Bu konuda bir devlet politikasının ortaya konması açısından çok önemli, ancak uygulanması dünyanın hiçbir yerinde kolay olmuyor. Bu mutlaka bir süreç olacaktır. Mesela İngiltere'de maaşı düşük olan eş çocuğa bakmak için evde oturuyor- erkekse erkek, kadınsa kadın - yüksek olan da çalışmaya gidiyor. Hatta evde çocuk bakan erkekler bir de network oluşturmuşlar, kendi aralarında belli günler düzenliyorlar, bir araya geliyorlar v.s. Bu işin tabii şaka kısmı fakat mesela bir radyo programında çocuklara bakmak için evde kalan erkekler de önyargılardan şikayet ediyorlardı. Yani bunlar kolay olmuyor, fakat yasal düzenlemelerin çok önemli olduğunu düşünüyorum.

İpek İlkaracan, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği

TCK'daki iş yerinde cinsel taciz ile ilgili Kadriye'nin bir saptaması vardı ona eklemek istediğim bir şey ve bir sorum var. İş yerinde cinsel taciz maddesinin TCK'ya girmesi üç yıllık büyük bir kampanyanın sonucunda gerçekleşti. Yani Kadriye sadece eksilikleri söyledi, ben de onun aktivizm sürecine değineceğim. Otuza yakın kadın örgütü Türk Ceza Kanunu Kadın Platformunu oluşturduk ve 2003'ten 2006'ya kadar çok yoğun bir kampanya sonucunda TCK'da otuzun üstünde maddeyi değiştirdik. Bunlardan biride işyerinde cinsel tacize ilişkin hiçbir - değil mi haksız mıyım - düzenleme yoktu. İlk defa bu kampanyanın, kadın gruplarının talepleri sonucunda bu düzenlemeler TCK'ya girdi, maalesef eksik girdi. Önümüzde daha kat edilmesi gereken yol var. O eleştirinin yanı sıra bu tarafını da tamamlamak istedim.

Şimdi bir de TCK reformu sırasında feminist bakış açısıyla TCK'ya baktığımızda öğrendiğimiz, bizi motive eden ve stratejimizi oluşturan temel şeylerden bir tanesi şuydu. TCK'nın kadına belirli bir yaklaşımı vardı. Bu da kadının bedeninin kadına değil topluma ait bir şey olduğu yaklaşımı. İşte bütün bu namus çerçevesinde. Bu yüzden de kadının bedene yönelik bir saldırı olduğunda bu kişisel, bedensel bütünlük hakkına yönelik bir saldırı olarak değil toplumun namusuna yapılan bir saldırı olarak nitelendiriliyor ve haliyle bütün maddeler de ona göre oluşturulmuştu eski TCK da. Hemen bir örnek vermek gerekirse, tecavüzcü-beş kişilik- bir kadına tecavüz ediyor, bir tanesi evlenmeyi kabul ederse hiç kimse ceza almıyordu çünkü toplumun namusu kurtulmuş oluyordu vs... Bütün bunlar bizim talep ettiğimiz şekilde değiştirildi.

Kadriye iş hukukundaki özellikle annelikle ilgili, gebelik emzirmeyle ilgili düzenlemelerden bahsederken onu düşünüyordum. Türk iş kanununda da çocuk yetiştirmek kimin görevidir? Aile içinde toplumda iş bölümü nasıl yapılır? Bununla ilgili bir felsefi yaklaşım var, değil mi? Kadının görevidir üzerinden tanımlanıyor. Haliyle işverene kreş açma yükümlülüğü eğer 100'ün üzerinde kadın işçi çalıştırılırsa veriliyor ya da yurtlardan yararlanma hakkı erkek işçiye sadece eşi -anne- vefat etmişse veriliyor. Aslında iş kanununda da böyle bir felsefe değişikliğine ihtiyacımız var. Toplumsal iş bölümü geleneksel cinsiyet rollerine göre mi düzenlenmeli ve bunun üzerine inşa edilmiş bir iş kanunu mu istiyoruz yoksa artık bu top-

lumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün reddedildiği ve eşit paylaşımın olduğu bir iş kanunu mu talep ediyoruz. Aslında o bakış açısını değiştirdiğimizde belki otomatikman maddelerdeki bu ayrımcılıkları da eleyebileceğiz. Kreş açmayla ilgili yönetmelikte bir takım düzenlemeler var fakat orada eksik olan uygulama. Uygulama kısmı çok ağır aksak gidiyor. Yükümlülükleri yerine getirmediği zaman işverene getirilen bir yaptırım var mı? Cezai bir unsur var mı?

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Para cezası var fakat işverenler cezayı ödemeyi göze alıyor veya işçi kadın sayısını düşüktüyor. Yani o yükümlülük kapsamına girmemek için kadın sayısını düşük tutuyor.

Zuhal Arnas Tataroğlu, Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği, Çağdaş Kadın Gençlik Vakfı

Ben gecekondü bölgelerinde çalışıyorum. Özellikle orada görüyoruz ki tüm kadınların ortak sorunu. Fakat o bölgelerde bir kadının emzirme odası da olsa, iş yerinin yanında kreşi de olsa sorunlu çünkü büyük şehirlerde doğru düzgün ne ulaşım imkânları var, ne de servis var. Çocuğunu her türlü hava koşulunda işyerine, sanayi bölgelerine kadar götürmesi hiç de kolay, hiç de sağlıklı değil. İşverenlere bu tür baskılar yapıldığında kadının hakkını korumak için ya da çocuğun korunması ön planda tutulduğu için sonuç alınıyor fakat işveren sıkıştığında sayıyı az tutarak veya yasada yer alan o cezai miktar neyse onu ödemeye razı gelerek bu işleri savuşturuyorlar. Bunun yerine tıpkı özürü çocukların bakımı ve korunmasında olduğu gibi nasıl devlet belli bir miktarı aileye ödüyorsa çocuğun bakım ve korunması için de aynı şekilde bir ödeme yapması konusunda mı çalışma yapmalıyız yoksa? Çünkü Avrupa ülkelerinin çoğunda benim bildiğim kadarıyla çocuğun bakımı ve korunmasını aile, devlet ve işveren ortaklaşa paylaşıyorlar. Ankara'da OSTİM bölgesini düşünün veya İstanbul'un sanayi bölgelerinde, her fabrikanın bir tane emzirme odası, bir tane kreşi, bir tane yuvasını yapmak ve o ortamda bu kuruluşların bulunması da çok sağlıklı görünmüyor. Böyle bir öneri getirecektim.

Aysun Sayın, Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği

Ben burada araya girip kendime söz veriyorum. Emek platformunun bununla ilgili geliştirdiği hayata da geçebilecek çok ciddi önerileri var ve sizin söylediğimize benzer bir şey tanınıyorlar. Zaten bakımla ilgili hizmetleri devlet, işveren, ebeveyn ve yerel yönetimler birlikte düzenlemelidir. Herkes sorumluluk almalıdır. İkincisi küçük, orta boy işletmeler de ya da OSTİM gibi bölgeler de tek bir bakım, kreş, yuva, v.s... açılarak bu mesele de çözülebilir.

Kısbes Aydın, Çiğli Evka 2 Kadın Kültür Evi

Öncelikle bu toplantıyı düzenleyen emeği geçen sunum yapan arkadaşlara çok çok teşekkür ediyoruz. İyi bilgileneyoruz, buradan iyi bilgilerle çıkacağız; ancak benim bir önerim olacak. Bir takım kararlar da alınmalı hayata geçirilmek üzere. Mesela, iş kanununda kadınlarla ilgili problem teşkil eden maddelerin kadın bakış açısıyla yeniden kadın hukukçu arkadaşlarımız tarafından düzenlenmesi ve bunu hükümete kanun teklifi olarak sunulması. Yani

hep IMF mi niyet mektubu verecek bir de kadınlar niyet mektubu versinler.

Bunu gerçekleşmesi için de bütün kadın örgütleri gittikleri yerlerde Türkiye çapında kampanya yürütürsek bu İş Kanunu'nda kadın aleyhinde olan problemleri maddelerin değiştirilmesi noktasında bir kamuoyu yaratabiliriz diye düşünüyorum. Belki bu konuda çalışmalar vardır. Bilgi eksikliğini bağışlayın. Varsa onunla ilgili de sormak istiyorum. Buradan bir karar çıksın şunları yapalım diye, yapalım. Toplantı biraz ete kemiğe bürünsün.

Meltem Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi

Hocamız, İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit işlem ilkesi maddesinden bahsetti ve orada iş ilişkisinin oluşturulmasında bir problemin olduğunu söyledi. Şöyle söyleyeyim, hakikaten, İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmeden önce 9 tane bilim kurulu tarafından hazırlandı. Hazırlanmasının nedeni ILO standartlarına ve sözleşmelerine uymak ve Avrupa Birliği'nin hem İş Kanunu'na, iş hayatına yönelik, çalışma hayatına yönelik hem de kadın erkek eşitliği direktiflerine yönelik uyumu gerçekleştirmektir. Tabii hazırlanma sürecinde belki daha tam anlamıyla uyumu gözeterek hazırlandı fakat daha sonra bakanlar kurulu ve mecliste bazı aksaklıklarla böyle çıktı.

Benim söylemek istediğim bu istihdama erişim, mesleki eğitim, meslekte ilerleme ve çalışma koşullarını düzenleyen AB direktifi-iki tane AB direktifi bulunmakta, 76/207 ve 2002/73. Bu direktiflerde, diğer kısımları bırakıyorum, meslekte ilerleme, terfi, çalışma koşulları... istihdama erişim diyor. İstihdama erişimde eşit muamele ilkesinin getirilmesi. Bu istihdama erişim konusu muallâk bir konu. Hakikaten iş sözleşmesinin imzalanması sırasında mı yoksa öncesinde mi eşit muamele ilkesinin getirilmesi gerekir. Biliyorsunuz bizim İş Kanunu'nun maddeleri ancak taraflar arasındaki iş sözleşmesinin imzalanmasıyla vuku buluyor. Demek ki öncesinde de bir şeylerin yapılması gerekiyor.

Size yeni bir gelişmeden söz edeyim-eminim ki haberiniz vardır. 11 Nisan 2006 tarihinde bir yönetmelik yayımlandı, daha doğrusu yönetmeliğin bazı maddelerinde değişiklik yapıldı. Bu yönetmelik resmi gazetede de yayımlandı. Bu kamu kurumlarının daimi kadrolarına ilk defa işçi olarak atanacakların usul ve esaslarını belirleyen yönetmeliğin 11f maddesinde daimi kadrolara -nerede, devlet dairelerinde ve işçi olarak atanacaklara- cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılamayacaktır. Yani cinsiyet belirtemeyecektir. Yani artık devlet işçi olarak kadrolu olarak çalıştıracağı kişilerin cinsiyetini belirtemeyecektir. Buna bağlı olarak başka değişiklik de yapıldı. Türkiye İş Kurumu tarafından tüm illere il müdürlüklerine tebliğ gönderildi. Bundan sonra özel sektörden alınan iş talep formlarında cinsiyet temelinde bir ayrımcılığın, cinsiyetin belirtilmemesi belirtildi. Sadece işin gerekliliği, işin özelliklerinin talep formuna yazılması belirtildi. Bu güzel bir gelişme.

Analık iznine ilişkin hocamız 14 hafta dedi.-evet direktif 14 haftayı ön görüyor-92/85 sayılı direktif. Ama bizde biraz daha ileri bir düzenleme yapıldı, 16 haftaya çıkarıldı; ama hocamız dedi ki, kanunumuzda bu 6 aylık ücretsiz izin daha sonra ebeveyn izni olara düzenlenemez mi. Evet, bununla ilgili bir çalışma da var. Biliyorsunuz 96/34 sayılı direktif ebeveyn iznini ön görüyor. Bununla ilgili yapılan çalışma şu an tüm sosyal tarafı ilgilendiren, tüm kesim sendika ve konfederasyonlar tarafından kabul edildi. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan bir kanun, taslak kanun, şu an meclis genel kurulunda. Evet neyi öngörüyor; işçilere de bundan sonra 6 ay ebeveyn izni alabilme hakkını aynı zamanda devlet

memurlarına da hem anne hem baba olmak üzere 12 aylık ücretsiz izin verilerek ebeveyn iznini kullanmasını ön görüyor. Bu hem devlet memurlarının yönetmeliğini değiştirecek hem de iş kanunundaki belli kanunları değiştirecek.

Aysun Sayın, Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği

Evet ama ebeveyn izniyle ilgili çalışma, bakanlığın gündeminde üç yıldır var. Biz 2004 ulusal programının 4. çeyreğinde çıkması beklenen bunun, ne zaman çıkacağını soruyoruz.

Meltem Demir, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi

Aslında bunu keşke bizde bilsek. Meclis genel kurulunda bekliyor ve bunların tüm baskı unsuru olabilecek yerler ...

Serap Akkılıç, İstanbul Barosu Kadın Hakları Uygulama Merkezi

İstanbul Barosu Kadın Hakları Uygulama Merkezi avukatıyım. Aynı zamanda sendikalarda faaliyet yürütüyorum. Hem İş Hukuku alanı hem Medeni Hukuk yani kadınların birçok mağduriyet alanında pratik yapıyorum. Özellikle Kadın Hakları ve Uygulama Merkezi'ne gelen kadınların sıkıntısı iş. Baroya geldiklerinde 'biz ayrılacağız, bu yüzden ayrılamıyoruz, iş istiyoruz', diyorlar. Aynı zamanda iş güvencesiyle ilgili en büyük sıkıntı 30 kişinin altında çalışan iş yerlerinde. Bu iş yerleri genelde tekstil sektöründe ve orada kadınlar çalışıyor. Gerçekten iş güvencesi en çok kadınları vurdu. O sektörde çalışan sendikacı arkadaşlar da burada. İş yasasının mobbing kısmı üzerine elimizde dava örnekleri var. Kadınlara yönelik birçok iş yerinde somut dava delili elimizde var.

Somut örneklerle katkı sunmaktan çok şöyle bir beklentim de var. Son yıllarda daha çok arttı. Bize dava olarak gelen, iş yerinde çalıştığından dolayı baskı-psikolojik şiddet diyebiliriz- iş yeri ortamında sağlanmış. Çünkü evde kadına atfedilen, iş yeri ortamında kadına dayatılıyor. Yani bir işyerinde çalışana iş dışında evde yapması gereken yükümlülükler, işler dayatılıyor. Beceriksiz olduğu, bir kadın olduğu için yeterli olamayacağı düşünülerek bir karar alma aşamasına getirilmiyor. Getirildiğinde ise bunu beceremeyeceği ve sonunda kadının aslında işten ayrılması gerektiği vurgulanıyor. Zaten kadın da hamileliği iş hayatının sonu olarak görüyor. Hamile kaldıktan sonra kadınların çoğuna mobbing dediğimiz psikolojik şiddet ortamı yaratılarak kadının işten ayrılması kadına dayatılıyor. Biz İş Hukuku uygulamalarında da bunun sıkıntılarını yaşıyoruz, ispatı çok zor. Tanık bulmak olanaksız. Cinsel tacizde olduğu gibi cinsiyetçi psikolojik şiddet uygulamalarında çok sıkıntı yaşıyoruz. Kadın kurumlarına gelen kadınların bu konuda bilinçlendirilmesi, sendikaların bu alanda işyerlerinde faaliyet yürütmesi, somut örnekler ortaya çıkmadan işyeri organizasyonu sağlanması konusunda çeşitli çalışmaların olması gerektiğini düşünüyorum.

Fatma Karakoç, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Aslında benim değineceğim konuya Meltem Demir girdi. Hakikaten Türkiye'de ebeveyn izni müessesesinin kurulması bir gereklilik. Biz de bu inançla AB müktesebatına uyum çalışmalarını başlamadan çok daha önce, 95 yılından bu yana bu çalışmanın üzerindeyiz. Tasarımı hazırladık. Evet 96/34 sayılı direktifi de gözden geçirerek en son halini verip yasal pro-

sedür başlattık ve 2005 yılı, 7 Mart' tan bu yana söz konusu tasarı TBMM Genel Kurulu nun gündeminde. Biz de artık bütün raporlara TBMM nin gündeminde demek istemiyoruz.

Burcu Ersoy, Kaos Gey-Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği

Özellikle İş Kanunu'ndan ve TCK'dan bahsedildiği için genelde annelik, emzirme ve cinsel taciz üzerinden kadına yönelik ayrımcılık ile ilgili bir şeyler konuştuk. Bizim üzerinde durduğumuz şeylerden biri kanunda genel ahlak üzerinden, toplumsal cinsiyet üzerinden kadına yönelik şiddet. Genel ahlakın hukukta yarattığı boşluğun, keyfi değerlendirmelerin sonucu özellikle kadınların ve cinsel yönelim konusunda bizlerin dezavantajlı duruma geldiğimizi düşünüyorum. İş Kanunu ya da TCK'da uluslararası sözleşmeler anlamında bu genel ahlakın yarattığı boşluğu ya da bizim dezavantajlı olmamıza yol açan durumu, uluslararası hukukla bağlantısına bakarak -Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerden bahsediyorum- Türkiye'nin uyması gereken ama yerine getirmediği bir durum var mı?

Bir de hep feminist bakış açısından bahsediyoruz. Genel olarak norm olarak görülen kadınlık-erkeklik, toplumsal kadınlık ve erkeklik. Kanunlar da bir şekilde bunun üzerinden gidiyor. Bunun dışına çıkılması halinde tam da benim o söylediğim genel ahlak üzerinden değerlendiriliyor. Örneğin evlenmemiş bir kadın, sevgilisi olan bir kadın, kadın sevgilisi olan bir kadın. Bu anlamda da iş yerinde çok büyük ayrımcılıklar yaşanıyor -işten çıkarılmalar- dan tacize kadar. Bunların yaşandığını biliyorum. Bu konularda herhangi bir düzenleme var mı?

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

AB'nin bu konuda düzenlemeleri var. Ayrıca bence Anayasanın 10. maddesi ve İş Kanunu'nun 5. maddesi gey ve lezbiyenlere yönelik ayrımcılığı da yasaklıyor, çünkü ayrımcılık oluşturan sebepler sayılırken bunlar sınırlı tutulmamış, benzeri sebeplerden de söz ediliyor. Benzeri sebepler dendiği zaman Anayasa ve Kanun'da sayılmış hallere benzer haller de kapsama giriyor. Sizlerin dayanak alacağı mevzuat AB mevzuatı olmalı daha çok, uluslararası sözleşmelerde bu konulara pek yer verilmiyor.

Nazik Işık, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

İş Kanunu ve diğer çalışma yasalarına birkaç açıdan bakmakta yarar var diye düşünüyorum. Bir tanesi Kadriye'nin bugün büyük ölçüde yaptığı gibi kadınlarla doğrudan ilişkili olduğu açık ve bariz bir şekilde görünen hükümler üzerinden. Bir de bu ilişkiyi doğrudan görmediğimiz, yokluklarını biraz daha içeri girerek bakmak zorunda olup da tespit edemediğimiz şeyler olabiliyor. Mesela kapsam sorunları böyle bir şey. Kadınlaşmış çalışma alanlarının kapsam içinde olup olmadığına ayrımcılık açısından ayrıca bakmak gerekiyor. Mesela ücretsiz aile işçiliği kadın iş gücü açısından önemli bir sorun. Kadınlar nasıl çalışıyorlar sorusuna bakıp, bu soruyla mevcut mevzuat acaba çalışma biçimlerimizle bizi yan yana getiriyor mu, diye bakmaktan söz ediyorum. Ev eksenli çalışan kadınlardan buradaki temsilci arkadaşlar mevzuattan çok haberdarlar çünkü biz 1475 sayılı İş Kanunu'yla ilgili derin probleme sahiptik. İş kanunu, ev eksenli çalışanları kapsıyor mu, kapsamıyor mu? Ev eksenli çalışma bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınlaşmış çalışma türlerinden bir ta-

nesi. Ücretsiz aile işçiliği de büyük ölçüde bizim ülkemizde böyle. O nedenle bu kapsam sorunlarıyla bir başka şekilde ilgilenmek lazım. Mevzuat neyi kapsar, neyi kapsamaz, ne kadar kapsar?

Bunlar aslında üstü örtük bir şekilde kadınları mevzuatın dışına atar mı, atmaz mı? Mevzuattan yararlanma şansını daha o noktada kaybettirir mi, kaybettirmez mi?

İkincisi kadınlarla erkekler aynı şekilde yaşamıyorlar bu dünyada. Taraflar olarak, hayatın içindeki insanlar olarak rollerimizin aynı olmamasıyla, yükümlülüklerimizin farklı olmasıyla ilgili şeyler. Onun için Kanunlar'da yazılı olan şeylerin tarafsız görünümü olması bizim için bildiğiniz gibi yeterli değil. Bu uygulamalardan aynı şekilde yararlanıyor muyuz, yararlanmıyor muyuz? Bunları önleyen ne var, ne yok?, tarzı bakışımızda olması lazım. Bunun bir örneğini çok kısa bir süre önce ev eksenli çalışmayla ilgili yaşadık. Asgari ücret tespitinde kadın ve erkek işçiler için bir farklılaşma yok. Yasalarda da bu konuda bir problem görünmüyor ama kapsamın içerisinde görünüyor olmalarına rağmen ev eksenli çalışan işçi kadınlar bu asgari ücretten pek de kolay yararlanamıyorlar. Türkiye'de hiç yararlanamıyorlar. Kanunun kendisinin yine nasıl organize edilmiş olduğundan bağımsız bir yararlanma problemi çıkıyor. Bu bağı kurmak bizim işimiz diye düşünüyorum.

Üçüncü bir nokta uygulama açısından denetimle ilgili meseleler. Denetimi, gönüllü ve zorunlu denetim mekanizmalarını çeşitlendiremiyorsak, denetimle ilgili müesseseleri geliştiremiyorsak gerçekten problemle karşı karşıyayız. Yine ev eksenli çalışmadan örnek vereceğim. Kanun açısından ev, iş yeri gibi denetlenebilir bir müessese midir, değil midir? Mesele bu denetim açısından önemli sorun oluşturan alanlardan biridir. Evde çalışırsanız işçi olarak çalışırsanız bile kanunun denetiminden azad kalırsınız ve sizinkiler kullanılamaz haklar arasında sayılabilir.

Tekrar etmek istediğim başka şeyler de vardı onları geçiyorum. Bugün konuşmadığımız bir kaç tane önemli şey var. Bir tanesi sosyal güveniktir. Sosyal güvenlik, yeni çalışma türleri karşısında bildiğimiz üçlü sosyal güvenlik sisteminin, Türkiye'de sigorta sisteminin yerince kapsamadığı, birini diğerine top attığı alanlarla dolu. O nedenle bunu ayrıca ele alıp çalışmak zorunda olduğumuzu düşünüyorum. Bir diğer konu asgari ücretin tarifi ve yaşam ücretinin kadınları erkeklere bağımlı kılan tarifler olup olmadığı meselesidir. Sendikaların özellikle eş ve çocukları dikkate alan tariflerine dikkat etmemiz lazım diye düşünüyorum.

İki noktadan daha söz edeceğim. Bir tanesi İş Yasası ve sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler açısından sosyal taraf kavramının ne olduğu. Kadın kuruluşlarının sosyal taraf olarak sayılıp sayılmaması mevzuat için, bizim için önemli. Sendikaların temsilinde de üçlü yapılar, çoklu yapılar kadın temsilcilerin varlığının garanti altına alınmış olup olmaması bizim için önemli.

Son söyleyeceğim şey de iş birliği ve ortaklılara ihtiyacımız var diye düşünüyorum. Kadın kuruluşlarının kendi arasındaki sohbetleri, muhabbetleri, dayanışmaları, politik örgütlenmeleri çok önemli ama çok da yalnız kalmasak iyi olur diye düşünüyorum.

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Bir iş hukukçusu olarak bunların hepsinin farkındayım fakat başta da söylediğim gibi kırk dakikalık sürede bütün bunların incelenmesi mümkün değil. Bunlar daha uzun süreler gerektiren tartışma konuları. Kapsam meselesine gelince, ben bütün çalışanların aynı mev-

zuata tabi olması gerektiğini düşünmüyorum. Çünkü İş Kanunu belli biçimde çalışan kişileri esas alarak hazırlanmış bir kanundur. Başka çalışma biçimlerinde o çalışma biçimlerinin kendisine özel sorunları vardır. Dolayısıyla o konularda özel düzenlemeler olması gerektiğini düşünüyorum. Onun da yine zaman sınırı nedeniyle detaylarına girmedim.

Kibar Özdemir, Kahramanmaraş Girişimci Kadınlar Derneği

Kahramanmaraş'ta Disk'e bağlı tekstil işçilerinin üç yıl şube başkanlığını yaptım. Kadın olduğum için birçok durumda özellikle tekstilde çalışan kadınlar bana geliyorlardı. Taciz konusunda sıkıntılarını, şikayetlerini dile getiriyorlardı ama kadınlar bunları kadınlara anlatırken onunla sınırlı kalıyorlar yani işvereni şikayet edelim ya da mahkemeye verelim, dediğimiz noktada telin edilmekten korkuyor, ürküyorlar, aile baskısı ailenin bölünmüşlüğü, v.s...gündeme gelir korkusuyla dile getirmiyorlardı. İçlerinden bir tanesini biz yargıya götürdük. Tekstilde biliyorsunuz kadınlar çoğu zaman üçlü vardiyalarla çalışıyor. İşletme şefinin sözlü ve el tacizine uğramıştı kadın. Kadını gece vardiyasına bıraktıyor ve kadın işe gece gitmek istemediği için işe gelmediğinden dolayı işine son verdiler ama hiç bir şey yapamadık. Çünkü kadının elinde tacizle ilgili kanıtı yoktu.

Gülay Aslantepe, Uluslararası Çalışma Örgütü

Öncelikle Kadriye'ye sunumu için çok teşekkür ediyorum. Gerçekten şu andaki yasanın mantığını bizlerle paylaştı. Tabii ülkeler istihdam politikalarını bir şekilde iş yasalarıyla belirliyorlar. Yani en azından istihdam ilişkilerini iş yasalarıyla belirliyorlar. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bir dizi onaylanmış sözleşmesine atıfta bulundu, onaylanmamışlara da atıfta bulundu. Daha sonra da söz alan arkadaşlarımız Türkiye'nin AB ile bütünleşme süreci içerisinde ilgili direktiflere de atıfta bulundular. Bu direktifler doğrultusunda önümüzdeki dönemde alınması gerekli bazı kararlardan bahsettiler. Bunların hepsinin arkasında AB'yi, bu direktiflerin, Avrupa sosyal devletinin arkasında, ILO'nun belirli sözleşmelerinin yattığını hepimiz biliyoruz.

İstihdam ilişkilerini düzenlerken Türkiye'nin de onaylamış olduğu 122 sayılı istihdam politikaları sözleşmesi son derece önemli. İş yasaları yapılırken özellikle kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında da 122 sayılı istihdam politikası sözleşmesi çok önemli çünkü onaylayan ülkeler istihdam politikalarının yasal bir biçimini oluşturan iş yasalarını bu sözleşme çerçevesinde şekillendirmek durumundalar yani nüfusun erkek ve kadın kesimini de istihdam içerisinde yer alabilecek şekilde yasanın şekillendirilmesi gerekiyor. İş yasası yapılırken, bu sözleşme de yıllardır onaylanmış olan bir sözleşme olduğu için dilerim dikkate alınmıştır.

Bir başka konuyu da burada dikkatinize sunmak istiyorum. Onaylanan sözleşmelerin sadece onaylanması da yetmiyor değerli dostlar. Bu sözleşmeyle ilgili olarak Türkiye'de hem hükümet, hem işçi, hem işveren grubu birbirinden bağımsız ayrı ayrı ILO'ya rapor veriyor. Demek herkes hayatından çok memnun. Bunu da bilginize sunmak istedim çünkü aynı şey diğer sözleşmeler için geçerli, aynı şey CEDAW için geçerli yani tek başına bir sözleşmeyi onaylamak da yeterli değil.

Olca Aydın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Baş İş Müfettişi

Kadriye'ye çok teşekkür ediyorum. Yayınlarıyla da cinsel taciz konusuna dikkati çekiyorlar. Tabii asıl sorun kadının asıl çalışma alanı olan, ağırlıklı çalıştığı tarım alanında hala tarım iş kanununun bulunmaması. Bu İş Kanununun hazırlanışında, akademisyenlerin seçiminde de kadın akademisyenlerin, buradaki değerli hocamızın, temsilcilerinin bulunmaması da İş Kanunu'nun hazırlanmasındaki felsefeyi ortaya koyuyor. Bu konuyu tekrar tartışmaya gerek görmüyorum. Siz boşlukları çok güzel belirttiniz Ceza Kanunu'yla bağlantılarını kurdunuz. Umarız ki yargıtay ve mahkemelerin yorumlarıyla bu boşluklar doldurulabilir ve ilerki günlerde bu platformun devamı olarak bizim denetimlerimiz sonucu bulduğumuz eksiklikleri de -ki uygulama da aktaracağım onları- yine yasal platformlara taşıyabiliriz. Ben istihdamla ilişkisi bağlamında bir konuyu dile getirmek istiyorum. Örneğin ağır ve tehlikeli işler tüzüğü yine kadının istihdama girişinin önünde engelleyen hükümler içermektedir.

Jülide Sarieroğlu, Hak-İş Konfederasyonu

Olca Hanım değindi, ben de İş Kanunu'nun oluşumundan bahsedecektim. 9 tane akademisyen arasında bir bayanın olmaması gerçekten de erkek bakış açısının hakim olduğu bir İş Kanunu'nun çıkmasına neden oldu. Bunu ben de düşünüyorum. Burada bir de öz eleştiri yapmak istiyorum; sosyal taraf olarak gerçekten biz de bu bakışı -yani ben Hak-İş olarak söylüyorum ama Disk'te de, Türk-İş'te de, Tisk'te de olmadığını düşünüyorum- sürecin tamamen içerisindeydim. Hazırlık aşamasında İş Kanunu'na toplumsal cinsiyet bakışıyla çok bakılmadı. Başka hakların kaybedilmemesi, başka çıkarların ön plana çıkması sebebiyle. Buradan da bu vesileyle bir çağrı yapmak istiyorum. Çalışma hayatını ilgilendiren yasalar sosyal ortak olarak Çalışma Bakanlığı tarafından bütün konfederasyonların görüşüne sunuluyor. Tüm çalışma hayatıyla ilgili konularda ben kadın sivil toplum örgütleriyle konfederasyonların bir ortak çalışma yapmasının gerçekten çok faydalı olacağını düşünüyorum. Umarım buradan bir vesile olur.

Hocamız koruyucu önlemlerin kadın istihdamının önünün tıkanması gibi bir tehdit olabileceğini söyledi. Buna katılmıyorum çünkü gerçekten kayıt dışı istihdam kadınlar arasında çok yaygın. İki gün boyunca biz ILO'nun konferansında bunu tartıştık. Kayıt dışı istihdamda olmamaları ve düzgün işlerde çalışmaları için yasaların biraz da kadınların çalışma hayatına girişlerini teşvik edici olması gerekiyor. İşverenler zaten bir şeyler yapmıyorlar ama en azından kadınları teşvik edici bir boyutunun olması gerektiğini düşünüyorum. Bunda da çocuk bakım yurtlarının çok önemli olduğunu düşünüyorum. Herkesin taşın altına elini koymasına gerekiyor.

Buket DüNDAR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Baş İş Müfettişi

Burada sevgili Kadriye'nin anlattıkları direkt olarak bizim bakanlığımızın, iş yerinde, iş teftiş konulu uygulamalarımızı içeriyor. İş Kanununun denetiminden bizler sorumluyuz. Öncelikle kendimizi o açıdan tanıtmak istiyorum. Şikâyetlere göre denetim yapıyoruz ve kadın işçilerimizin bilgilendirilmesinde de danışmanlık hizmetlerimiz var fakat ben 25 yıllık müfettişlik hayatımda şunu görüyorum ki burada konuştuklarımız, bilgilendirmelerimiz hep kendi içimde bir öz eleştiridir çok fazla kendi kabuğumuzun içinde dönüp dolaşıyoruz. Bunun uygulama da sahaya yansıtılması çok fazla olmuyor. Kadınların bilinçlendirme konusunda çalışılmalı. Mesela İş Kanunu'nda bize şikâyet gelecek, ben nerede, kime taciz edili-

yor, ne yapılıyor, ne bileceğim? Yüz binlerce iş yeri var İstanbul'da, son derece fazla. Sendikaların İş Kanunu'nda ulaşılabildikleri işçilere ya da sizlerin, kadın işçilerimizin her alanda bakanlığa dilekçe verip müracaatta bulunabilecekleri konusunda hak arama bilincinin geliştirilmesi için el birliği ile çalışabileceğiz diye düşünüyorum.

Haşime Akbakin, Buca Evka-1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi

Bizim için en önemli şey kadınların çalışma yaşamına katkısının azlığıydı. Bunun çok önemli birkaç nedeni vardı. Ben yaşadığım bir olayı da aktarmak istiyorum. İşe başvuran bir kadına en önce evli misin, bekar mısın, 5 yıl evlenmeyeceksin veya 5 yıl çocuk yapmayacaksın deniliyor. Çocuk yaptığın zaman da izin aldığın için veya raporlu olduğun için işten çıkarılma olayı gündeme geliyor. Benim iş sözleşmem de bu yüzden feshediliyordu. Böyle bir durumla karşı karşıya kalmıştım. Gerçekten çok önemli. Arkadaşımız, yasalarla cinsel ayırım, kadın erkek ayırımı yapılmayacak dedi ama bunun bir de mülakat tarafı oluyor, sözlü tarafı oluyor. Biz kadınlar olarak bunu nasıl aşacağız? Bu konuda bir yaptırım veya yapılacak bir şey var mı? Kadınların çalışmasındaki ikinci önemli konu da yaşlı bakımı. Çocuklarımız kadar yaşlı bakımı da kadınlarımızı çok ilgilendiriyor. Onun için nasıl bir şey yapılabilir?

Kadriye Bakırcı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

İşverenin bu tür sorular sormaması yani ayırımcılığa yol açan sorular sormaması gerekiyor. Dolayısıyla ben öğrencilerime de söylüyorum, yalan söyleyin. Yani işveren özel hayatınızla ilgili bir soru sorduğu zaman yalan söyleyin. Bu işten çıkarma sebebi de olamaz. Madem aşamıyoruz, böyle yapacağız. Hasta bakımı meselesine gelince, ebeveyn izni, evdeki hasta ve yaşlılara da bakım iznini kapsıyor. Dolayısıyla yasal değişikliklerin bunu da kapsayacak şekilde yapılması gerekiyor.

III. OTURUM

*Kamu, Özel Sektör, Mesleki Örgütler, Sendikalar,
Ulusal ve Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Emegi
ve İstihdamı Alanındaki Uygulamalarının Değerlendirilmesi*

Oturum Başkanı İpek İlkaracan

Sunum Gülay Toksöz

KAMU, ÖZEL SEKTÖR, MESLEKİ ÖRGÜTLER, SENDİKALAR, ULUSAL ve ULUSLARARASI SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ KADIN EMEĞİ ve İSTİHDAMI ALANINDAKİ UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Gülay Toksöz¹

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları yıllardan beri hızlı bir düşüş içindedir. İstihdamla ilgili çevrelerde bu durum dile gelmekte, kadın istihdamını artırmanın gereğinden söz edilmektedir. Bu çalışmada gerek ulusal, gerekse uluslararası kuruluşların işgücü piyasasında kadınlar aleyhine gözlenen bu durumla ilgili çözüme yönelik amaç ve uygulamalarının genel bir değerlendirmesini yapacağım. Doğal olarak, amaç, bir yandan var olan uygulamaların daha yaygın olarak bilinmesine katkıda bulunmak, öte yandan, uygulamada gözlenen sorunlara daha geniş bir platform içinde çözüm önerileri hazırlamaktır. Bu yazı gelecekteki çalışmalara yol gösterici bir ön araştırma niteliğindedir. Önce mevcut durumu sayısal verilerle özetlemekte yarar görüyorum. Böylece, sorunun önemi ve kapsamı açık bir biçimde ortaya çıkacaktır.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA MEVCUT DURUM

Bilindiği gibi Türkiye’de doğurganlığın azalmaya başlaması ile birlikte nüfusun yaş yapısında gözlenen en çarpıcı değişme işgücü çağındaki nüfusun oransal artışı olmuştur. Hızında bir azalma olmakla birlikte, Türkiye nüfusu da artmaya devam etmektedir. Diğer bir deyişle, işgücü çağındaki nüfus hem oransal olarak, hem de sayısal olarak artmaktadır. Üstelik bu sayılar sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarını kapsamaktadır. Giderek artan kaçak göçmen işçiler çalışanlar sayısına dahil değildir. İşgücü arzında sadece demografik nedenlerle gözlenen bu artış eğilimi rekabeti artırmakta, dezavantajlı grupların ya iş bulamasına, ya da düşük ücretli işlere eskisinden daha büyük ölçüde yönelmesine neden olmaktadır. Demografik eğilimlerin yanı sıra yeni işlerin yeteri ölçüde yaratılamamış olması da önemli bir sorundur. Kadınların, erkeklerle karşılaştırıldığında, istihdam açısından zaten ciddi bir eşitsizliğe tabii olmaları, günümüzde yaşanan sorunun boyutlarını kadınlar açısından hiç olmadığı kadar artırmıştır.

2000-2005 dönemine ait istatistikler kadın istihdamındaki gerilemeyi çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu dönemde Türkiye’de 15 yaş ve üstü kadın nüfus erkek nüfustan da-

* Bu değerlendirme KEİG içinde yer alan veya çeşitli kurumlarda görevli olan veya üniversitelerde araştırma yapan çok sayıda kişinin emeği ve katkısıyla gerçekleşmiştir.

¹ Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Kadın Çalışmaları ABD Başkanı.

ha fazla artmıştır². Buna karşılık, toplam işgücü artışı içinde kadınların payı yüzde on civarında kalmıştır³. Diğer bir deyişle, artan 15 yaş üstü kadın nüfusun sadece yüzde yedisi işgücüne girerken, erkeklerde bu oran yüzde elli sekizi bulmaktadır. İstihdam edilen kadın sayısında geçmiş döneme göre bir azalma gözlenmektedir⁴. Önceki dönemlerde kadın istihdam oranlarındaki azalma genellikle kır-kent göçüne bağlanarak açıklanmaktaydı. Kente gelen kadın, tarımsal üretimden çekilmekte ve fakat kentte iş bulamamakta ya da çalışmamayı tercih ettiği söylenmekteydi. Son verilere göre kırdaki kadın istihdamında gözlenen azalmanın kentte telafi edilememesi artan istihdam artışından esas olarak erkeklerin yararlanmasına bağlıdır. Nitekim kentlerde erkek istihdamındaki artış kadın istihdamından iki kat fazladır⁵.

Bu durum kadın istihdamını artırmaya yönelik önlemlerin önemini açığa çıkarmaktadır. Ancak sadece istihdam artışı değil, insan onuruna yakışan düzgün işlerin artışı asıl olandır. Türkiye’de istihdamı artırmaya yönelik politikalara bakıldığında bunların son derece yetersiz olduğu görülmektedir. Bu bildiri kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamaların kısa bir değerlendirmesini içermektedir. Türkiye çapında tüm uygulamalar konusunda kısa süre içinde bilgi edinilmesi mümkün olmadığı gibi, kapsamlı araştırmaların yapılması için zaman ve kaynak gerekmektedir. Dileğimiz, konferans katılımcılarından gelecek katkılarla bu değerlendirmenin daha da zenginleşmesidir.

AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ ve KADIN İSTİHDAMI

Türkiye Avrupa Birliğine üyelik sürecinde oldukça gerilimli ve sancılı bir süreçten geçmektedir. Ancak işbaşındaki hükümet ve diğer kamusal otoriteler üyelik hedefinden vazgeçilmediğini çeşitli ortamlarda dile getirmektedir. Dolayısıyla istihdam ve işsizlikle ilgili konularda Avrupa İstihdam Stratejisine uyum sağlanması gerektiği, buna yönelik çalışmalar yapıldığı belirtilmektedir. Avrupa Birliğinde iktisadi büyümenin yanı sıra istihdam artışına önem verilmesi, işsizlikle mücadele etmek için daha çok ve daha iyi işler yaratılmasının önerilmesi 1990’lı yıllarda bu yöndeki çalışmaları artırmıştır. 1997 Amsterdam zirvesinde somutlaşan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) üye ülkelerin istihdam politikalarını dört temel başlık altında, belirlenmiş hedefler ve amaçlar doğrultusunda koordine etmelerini öngörmektedir. Böylece istihdamın artırılması Birlik politikalarının bütünü açısından önem kazanmış ve yüksek düzeyde istihdamın sağlanması tüm politikalarda amaç olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda her üye devletin yıllık bir ulusal eylem planı hazırlaması, uygulamaları yıllık raporlarla Avrupa Konseyi ve Komisyonuna sunması, onların değerlendirmeleri ve tavsiyeleri ışığında yeni çalışmalar yapması gerekmektedir. AİS’nin işleyişinde dayanak

² Kadın nüfus 2 322 bin, erkek nüfus 2 293 bin kişi artmıştır.

³ Kadınlar için 164 bin, erkekler için 1.323 bin kişidir.

⁴ Toplam istihdam artışı erkekler için 566 bin kişi olmuşken, kadınlar için 101 bin kişi azalmıştır.

⁵ 2000-2005 arasındaki dönemde kırsal kesimde 15 yaş ve üstü kadın nüfus 338 bin kişi, erkek nüfus 229 bin kişi artmıştır. Kırsal işgücü 735 bin kişi azalmış olup bunun 499 bini kadın, 236 bini erkektir. Toplam istihdam 997 bin kişi azalmış olup, bunun 556 bini kadın ve 441 bini erkektir. Kadınların istihdamındaki daralma erkeklerinkinden daha fazladır. Böylece, 15 yaş üstü kadın nüfusun içinde işgücüne dahil olmayanların oranı 2000’de % 59.8’den 2005’de % 69.7’ye çıkmıştır. Ayrıca, 2000-2005 arasındaki dönemde kentlerde 15 yaş ve üstü kadın nüfus 1.983 bin, erkek nüfus 2.064 bin kişi artmıştır. Kentel işgücü artışı kadınlar için 664 bin, erkekler için 1.559 bin kişidir. Toplam istihdam artışı erkekler için 1.007 bin kişi olmuşken, kadınlar için 455 bin kişidir. Kadın işsiz sayısı 209 bin ve erkek işsiz sayısı 552 bin kişi artmıştır. 15 yaş ve üstü kadın nüfusun 1.320 bin kişisi işgücüne dahil olmuştur. (% 66.6).

noktasını istihdam kılavuzları oluşturmaktadır ve bu kılavuzlar dört temel yapı taşı esas almaktadır: "İstihdam Edilebilirlik" "Girişimcilik", "Uyum" ve "Eşit Fırsatlar".

İstihdam edilebilirlik uzun dönemli işsizlik ve genç işsizliği ile mücadeleyi, okuldan işe geçişi kolaylaştırmayı ve pasif işgücü piyasası önlemlerinden aktif işgücü piyasası önlemlerine geçmeyi içermektedir.

Girişimcilik başlığı altında girişimciliği özendirme için iş kurmanın kolaylaştırılması, risk sermayesinin sağlanması, vergi kolaylıklarının sağlanması yer almaktadır.

Uyum kapasitesini güçlendirmek, işletmelerin uyum mekanizmalarını güçlendirmek için iş organizasyonunun modernleştirilmesini, insan kaynağının teknolojik gelişme sürecine sürekli uyumunun sağlanmasını öngörmektedir.

İstihdam Stratejisinin dördüncü yapı taşı tüm politikalar bağlamında cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak ve özellikle kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefine vurgu yapmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerini etkin kılmak, erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmelerini sağlamak, kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yükümlülüklerini hafifleten düzenlemeleri geliştirmek, ücret ve vasıf düzeyi açısından süre gelen eşitsizlikleri ve dengesizlikleri gideren uygulamalara yer vermek önemli politikalarlardır. Kısaca, AİS'nin yüksek istihdam hedefinin gerçekleştirilmesinde özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılmasının büyük katkı sağlayacağı açıkça ortaya konulmaktadır. Dolayısıyla cinsiyetler arasında eşit fırsatlar sağlanması, İstihdam Stratejisinin etkinliğini artıracak temel politikalar içerisinde kabul edilmelidir⁶.

Bu yapıtaşları çerçevesinde 2000'de yapılan Lizbon zirvesinde 2010'a kadar istihdam oranının %70'e ve kadın istihdam oranının %60'a kadar artırılması gibi somut hedefler ortaya konmuştur. 2001 Stockholm zirvesinde ise AB istihdam oranının 2005'e kadar %67'ye ve kadın istihdamının da %57'ye kadar yükseltilmesi ve yaşlı çalışanların istihdam oranının 2010'a kadar %50'ye ulaştırılması hedefleri benimsenmiştir. Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal Politika genel müdür yardımcısı Lenia Samuel'in açıklamasına göre 2005'de kadınlar için %56'ya ulaşılmış ve bu durum son beş yılda oluşturulan her dört işten üçünü kadınların almasıyla mümkün olmuştur⁷.

Türkiye'nin AB'ne üyelik müzakereleri sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisine uyum için önce 2004'de İŞKUR tarafından bir "İstihdam Durum Raporu" hazırlanmış, daha sonra AB Komisyonu uzmanlarıyla ülkenin istihdam konusundaki önceliklerinin ve politikalarının belirlendiği "Ortak Değerlendirme Raporu"nun hazırlanması çalışmalarına başlanmıştır. Bu çalışmalar henüz sürmekte olup kadın istihdamı açısından ne tür hedeflerin belirlendiğine dair bilgi yoktur. Burada önem taşıyan zamana bağlı somut hedeflerin ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu kurum ve kuruluşların belirlenmesi ve hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinin ne şekilde izleneceğinin açığa kavuşturulmasıdır. Aksi takdirde kadın istihdamının artırılmasına dair sözler niyet beyanı olmanın ötesine geçmeyecektir.

⁶ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye - İş Yayınları, Ankara, 2006, s.104- 105.

⁷ TISK, Kadın İstihdamı Zirvesi, TISK Yayınları, İstanbul, 2006, s.51-54.

KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULAMALAR

Kadın istihdamına ilişkin faaliyetlerin tasnifinde iki yol izlenebilir: ilki faaliyetleri yürüten kurum ve kuruluşlara göre, ikincisi yürütülen faaliyetlerin niteliklerine göre. Burada ilk yol izlenecektir. Ancak faaliyetlerin değerlendirilmesi noktasında çoğu zaman hedef kitlenin sadece kadınlar değil, karma olduğu durumlarda ne kadar kadının uygulamaya dahil olduğunun belli olmaması değerlendirmeyi zorlaştırmakta ve cinsiyet bazında ayrılmış veri toplamının önemini ortaya koymaktadır.

I. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kamu kurumlarından ele alındığında önce Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile başlamakta yarar vardır. Genel Müdürlük Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlayacak ulusal mekanizma olup, görevleri arasında

- Türkiye’de kadınların genel eğitim düzeyinin yükseltilmesi,
- Kadınların tarım, sanayi ve hizmetler alanındaki faaliyetlere katılımının artırılması,
- Kadınların sağlık, sosyal güvenlik ve hukuk alanlarındaki güvenliğinin sağlanması,
- Kadınların toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal açılardan eşit statüye gelmelerine yönelik çabalarda bulunulması yer almaktadır.

Genel Müdürlüğün Ana Hizmet Birimlerinden olan Kadının Ekonomik Statüsünü Güçlendirme Daire Başkanlığının görevleri şunlardır:

- Sürdürülebilir kalkınma politika, plân ve programlarını Genel Müdürlüğün görevle çerçevesinde izlemek ve değerlendirmek.
- Kadının istihdamını ve ekonomik kapasitesini artırıcı, ticarî faaliyetlerini güçlendirici ve Kadın girişimciliğini özendirici çalışmalar yapmak.
- Kadının kaynaklara ulaşımını, kalkınma sürecine ve çalışma hayatına etkin katılımını, kalkınmanın fırsat ve imkânlarından eşit biçimde yararlanmasını sağlayacak, ekonomik açıdan güçlendirecek çalışmalar yapmak.
- Kadının ekonomik potansiyelini ortaya çıkarıcı çalışmalar yapmak ⁸.

1990’lı yıllarda istihdamla ilgili üç önemli projeyi bünyesinde yürüten Genel Müdürlük daha sonra 2004’de teşkilat yasının çıkmasına kadar olan dönemde personel ve kaynak yetersizliği nedeniyle daha çok politika düzeyinde geliştirdiği önerilerini başta DPT, ÇSGB ve İŞ-KUR olmak üzere ilgili kamu kurumlarının kadın istihdamı konusundaki çalışmalarına aktarmak üzerinde yoğunlaşmıştır. 1994–1999 arasında yürütülen ve Dünya Bankası tarafından desteklenen "Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi" bir veri toplama, araştırma ve yaygınlaştırma projesi olup, kadın istihdamını teşvik eden politika önerileri büyük ölçüde bu araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde 1995–96 yıllarında yürütülen küçük girişimcilik projesi DB destekli bir araştırma projesi olup, girişimciliği destekleyecek çeşitli öneriler geliştirilmiştir. 1992–98 arasında yürütülen "Kadınların Kalkınma Süreçlerine Katı-

⁸ <http://www.kssgm.gov.tr/5251.html#kesgdb>

lımlarını Sağlama Projesi" Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı projesi olup, kadın girişimciliğini geliştirmeyi hedefleyen dokuz ayrı pilot projeye maddi destek sağlamıştır. 2000'li yıllarda ise istihdam konusunda yürütülen çalışmalar esas olarak konuyla ilgili kamu kurumlarının faaliyetlerine katılım şeklindedir. Örneğin, İŞ-KUR tarafından yürütülen eğitim programları ve projelere destek verilmesi, hazırlanan raporlara kadın istihdamı alanında katkı sunulması, DPT'nin kalkınma planı hazırlık çalışmalarına katılması, KOSGEB'le kadın girişimciliği, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'yla kırsal kesim kadınına yönelik kalkınma çalışmalarının planlanması ve önerilmesi şeklindedir. Kadın girişimciliğini desteklemek için Halk Bankası ve TESK gibi kuruluşlarla da işbirliği yapılmış, belediyelerden kadınlar için girişimciliği destekleyecek, Kadın Danışma ve Hizmet Birimlerinin kurulması talep edilmiştir⁹. ÇSGB'yla AB'nin sosyal politika programlarına katılarak yasal düzenlemelerin cinsiyet eşitliğine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yürütülmektedir. KSGM açısından kadın emeği ve istihdamıyla ilgili çalışmalarda öne çıkan kadın girişimciliğinin desteklenmesidir.

Başbakanlığa bağlı **Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü** yoksulluğu azaltmak ve yoksulların ihtiyaçlarını karşılayacak destekler sunmak üzere çalışmaktadır. Bu doğrultuda şartlı nakit transferleri yapılmakta; sağlık, eğitim ve beslenme alanında destekler sağlanmakta; yoksullara aynı yardımlarda bulunulmakta ve ayrıca gelir getirici etkinliklere proje desteği verilmektedir. Genel Müdürlüğün,

- i) kırsal alanda gelir ve istihdamı artırmayı hedefleyen "Sosyal Destek Projesi",
- ii) dar gelirli ailelerin lise mezunu çocuklarını bilgi teknolojileri alanında eğitmeyi ve ihracatçı KOBİ'lerde istihdam etmeyi amaçlayan "Bilişim Çırakları Projesi",
- iii) yoksul birey veya hanelerin kendi geçimlerini sağlayacak işler kurmalarını hedefleyen gelir getirici küçük ölçekli projeleri,

Kadın erkek farkı gözetmeden herkese yöneliktir. Projelerden yararlananların cinsiyet bazında dökümü mevcut olmadığı için genç kız ve kadınların ne ölçüde yararlandığı konusunda bilgi yoktur.

- İstihdama yönelik beceri kazandırma eğitiminde ise hedef kitlenin, yoksul kadınlar ve işsiz gençler olduğu belirtilmiş ve kısa süreli kurslarla kazandırılan teknik ve sosyal beceriler yoluyla bu kişilerin daha nitelikli iş bulmalarına katkı sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Eğitimlerde konu sınırlaması olmayıp, ahşap, taş, toprak, metal işleme, dokumacılık vb. el sanatları veya kentsel alanlar için sekreterlik, ön muhasebe, tesisatçılık, bahçıvanlık, bakıcılık vb. hizmet sektöründe iş bulma güvencesi olan her türlü konu bu kapsamda desteklenebilmektedir. Haziran 2005 itibariyle bu kapsamda desteklenen proje sayısı 122, desteklenen yararlanıcı sayısı 5331 ve verilen destek toplam 2 Milyon USD'dır, ancak burada da yararlananların cinsiyet bazında dağılımına dair bilgi yoktur.
- "Sosyal Alt Yapı ve Hizmet Merkezlerinin Kuruluş ve Geliştirilmesi Pro-

⁹ <http://www.kssgm.gov.tr/>

jesi" kapsamında sokakta çalışan/yaşayan çocuklar, engelliler, yaşlılar, korunmasız kadın ve erkekler, işsiz gençler ve yoksullara sağlanan düşük maliyetli sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılması için toplum veya sosyal amaçlı merkezler kurulması ya da mevcut merkezlerdeki programların çeşitlendirilmesi amaçlanmaktadır. Sosyal hizmet projelerinin değerlendirilmesinde dikkate alınan en önemli konu; bu merkezlerde hizmet verilen yoksul kadın, işsiz genç, çocuk ve yaşlıların üretici hale getirilmesi ve gelir getirci faaliyetlere yönlendirilmesidir. Haziran 2005 itibariyle bu kapsamda desteklenen proje sayısı 691, desteklenen yararlanıcı sayısı 87.000 ve verilen destek toplam 13 Milyon USD'dır. Bu projede de cinsiyet bazında ayrılmış bilgi mevcut değildir.

- "Sosyal Riski Azaltma Projesi" kapsamında 11.03.2006 itibariyle 3.260 adet küçük ölçekli gelir getirci proje desteklenmiş, bunların içinde 1.246 projede (%38), 3.676 kadın (%9) yararlanmıştır. Bu projelerden kadınların çok sınırlı oranda yararlandığı görülmektedir.¹⁰

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)'nin beş yıllık kalkınma planlarının öncesinde hazırlanan kadınlarla ilgili alt komisyon raporlarında kadın istihdamını artırmanın önemine dikkat çekilmekte ancak raporlarda belirtilen önerilerin çok azı planlarda yer alabilmektedir. 2007-2013 dönemini kapsayan 9. Kalkınma Planında istihdamla ilgili bölümün aktif işgücü politikalarına ilişkin alt başlığında işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğini artıran programlardan işsizler, özürülüler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların yararlanması gerektiği belirtilmekte, ancak işsizler ve özürülüler ve gençlerin de zaten yarısının kadın olduğu gözden kaçırılmaktadır. Burada sorunlu olan, toplumun ve sözü edilen her kategorinin yarısını oluşturan kadınları dezavantajlı gruplarla birlikte sayarak bir azınlık olarak görme eğilimidir. Planın Gelişme Eksenleri başlığı altında istihdamla ilgili olarak kadınların, gençlerin, uzun süreli işsizlerin, özürülülerin ve eski hükümlülerin işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanacağı, kadınların işgücü ve istihdama katılımlarını artırmak amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılacağı belirtilmektedir¹¹.

Planın tamamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı bir bakış açısının var olduğunu, toplumun tamamını ilgilendiren politikaların bu eşitlik perspektifinden hazırlandığını söylemek mümkün değildir. DPT tarafından hazırlanan 2006 Ülke Programında 2006-2008 dönemi kamu politikalarının hedefleri arasında aktif işgücü politikaları kapsamında İŞ-KUR'un özellikle genç ve kadın işsizlerin girişimciliğe yönlendirilmesi için mesleki bilgi, eğitim ve danışmanlık vereceği, iş deneyi kazandırma programları kapsamında işgücü piyasasına girişi kolaylaştırma amacıyla gençlerin ve kadınların anlaşmalı işyerlerinde geçici süreyle çalışmalarını sağlayacağı ifade edilmektedir. Tam zamanlı çalışmayan kadınların özel istihdam büroları aracılığıyla işverenle buluşturulması, çocuk kreşleri ve yaşlı bakım evlerinin sayısının artırılması öngörülmektedir. Bunun için sorumluluk verilen kuruluş SHÇEK'dir. Ancak 2007 Yılı Yatırım Programı'nda huzurevleri için 3.801 bin YTL ödenek ayrılmış olup, bu

¹⁰ http://www.sydtf.gov.tr/sydtf_faaliyet.html

¹¹ <http://www.dpt.gov.tr/9kalkinmaplani20070302.pdf>

kapsamda 1 tanesi yeni olmak üzere toplam 5 adet huzurevi inşaatı yapılması öngörülmüştür¹². Bu iddialı sözlere karşın 2007’de tek bir yeni kreş açılması için kaynak ayrılmamış olması dikkat çekicidir.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’na bağlı **Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı** (KOSGEB) İş Geliştirme Merkezlerinde (İGEM) erkek girişimcilerle birlikte kadın girişimcilere destek sağlamaktadır. Son yıllarda verileri cinsiyet temelinde ayrıştırmaya başlayan kurumun Tarsus, Van, Eskişehir, Mersin, Adana, Karadeniz Ereğlisi’ndeki İGEM’lerinde yer alan 162 işletmeden 39’u (%24) kadınlara aittir. Küçük ve Orta Boy İşletmeler Programı Danışmanlık ve Destek Hizmetleri Çerçevesinde Sağlanan Hizmetlerden 2002-2005 tarihleri arasında yararlanan 414 kişinin %30’u kadındır. KOSGEB’in örnek projelerinden biri "Beykoz Cam Üretimi Sektöründe Kadınlara İstihdam Yaratılması ve Aktif İşgücü Piyasası Projesi"dir¹³. Bu projeyi diğerlerinden ayırt eden, katılımcılara cam eşya üretiminde beceri kazandırma ve iş kurma eğitim verilmesinden sonra belirli bir iş kurma fikrine sahip olanların seçilerek, kendilerine kredi ve danışmanlık verilmesi, iç ve dış pazar araştırmalarının yapılması ve girişimcilerin başlangıçta KOSGEB tarafından desteklenen bir inkübatörde yer almalarıdır. Yani girişimcilik desteği eğitimle sınırlı tutulmamış, girişimcinin her aşamada desteklenmesi öngörülmüştür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB) esas olarak Avrupa İstihdam Stratejisinde kadın istihdamına önem verilmesinden ötürü toplumsal cinsiyet konularıyla ilgilenmeye başlamıştır. Topluluk Cinsiyet Eşitliği Programı¹⁴, Topluluk Ayrımcılık Karşıtlığı Programı¹⁵ ve Topluluk Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele Programı¹⁶ başta olmak üzere AB’nin topluluk programları dolayısıyla Bakanlık da toplumsal cinsiyetle ilgili konulardaki çalışmalarını artırmıştır. Bu kapsamda 2005-2006 tarihlerinde Hollanda İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlığı ile iki taraflı bir antlaşma kapsamında "İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliğinin Güçlendirilmesi Projesi" uygulanmış, bakanlığın belli alanlardaki uzman ve sigorta müfettiş yardımcılarını Hollanda’da cinsiyet eşitliği ve kayıtdışı istihdam ile ilgili hukuki ve uygulamadaki durum ile Türkiye’de neler yapılabileceği konusunda eğitim seminerleri verilmiştir. SSK’ya bağlı 57 müfettiş beş büyük ilde toplumsal cinsiyet boyutu içeren bir pilot denetim gerçekleştirmiştir.

Bakanlık, hükümet programı ve acil eylem planı çerçevesinde çalışma yaşamıyla ilişkili politika önceliklerini şöyle belirlemiştir:

- (1) Mevzuatın esnek istihdam ve iş uygulamaları ile uyumlu olmasını sağlayacak yasal değişikliklerin tamamlanması;
- (2) İnsan kaynaklarının kalitesini artırmak üzere kısa vadeli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sürdürülmesi;
- (3) Etkili bir insan kaynakları planlanması;
- (4) Kayıt dışı istihdam ve kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi;
- (5) Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik gerekli önlemlerin alınması¹⁷.

¹² <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2006.pdf>

¹³ <http://www.kosgeb.gov.tr/Ekler/Dosyalar/Duyuru/417/PROJE%20OZET%20BILGI.doc>

¹⁴ http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html

¹⁵ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

¹⁶ http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/index_en.htm

¹⁷ <http://www.calisma.gov.tr/projeler/tekcati.htm>

Bakanlık, genel olarak istihdamı, özel olarak da kadın istihdamını bu politika öncelikleri çerçevesinde değerlendirmekte ve kadın istihdamına ilişkin stratejisini de gene buna göre belirlemekte, burada kayıt dışı istihdamın önlenmesine özel önem vermektedir. Ancak kadın istihdamını artırmanın bir öncelik olarak dile gelmediği görülmektedir. Önümüzdeki dönemde kadın istihdamına yönelik çalışmaları artıracak faktör AB'nin 2007-2013 yılları arasındaki yeni mali yardım mekanizması olan IPA'dır. Katılım öncesi mali yardım mekanizması IPA beş bileşenden oluşmakta, bunlardan insan kaynaklarının geliştirilmesi bileşeni 158.7 milyon'luk bir bütçeye sahip bulunmaktadır. Bu bileşenin dört ana eksenidir: istihdam, mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenim, eğitim ve sosyal içerme. Bu bileşen içinde yedi yıllık süre sonunda gerçekleştirilmesi beklenen sonuçlar arasında kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması, okullaşma oranının özellikle orta öğretimdeki kızlar için artırılması, hassas gruplardaki kadınlar için mesleki eğitim faaliyetleri de yer almaktadır. IPA'nın bir diğer bileşeni bölgesel kalkınma olup, her iki bileşen arasında eşgüdüm sağlamak amacıyla DPT koordinatörlüğünde Stratejik Uyum Çerçeve Belgesi hazırlık çalışmaları yürütülmektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) kadın istihdamını artırmak açısından kilit kurumların başında gelmekte olup AB'ye üyelik sürecinde istihdamla ilgili politikaların oluşturulması ve izlenmesinden sorumludur. Hem mesleki eğitim ve danışmanlık hem de işe yerleştirme faaliyetleri açısından kurumun tüm çalışmalarına toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesi büyük önem taşımaktadır. Kurum 2003-2006 tarihleri arasında AİS'e uygun istihdam tedbirlerinin ve hizmetlerin planlanması ve uygulanması için Avrupa Eğitim Vakfı ile işbirliği içinde 50 milyon Euroluk bütçeli bir proje uygulamıştır. Proje ile kurumsal kapasitenin geliştirilmesi sağlanmış, yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlemek için araştırmalar yaptırılmış, işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırmak, girişimciliği geliştirmek üzere sivil toplum örgütleri üzerinden desteklenen 245 projeye 32 milyon Euro para verilmiş ve projelere 50.059 kişi katılmıştır. Bu projelerin 30 tanesi doğrudan kadınlara yönelik olup kadınların süs bitkileri yetiştiriciliği, çocuk bakıcılığı, kuyumculuk-takı tasarımı, el sanatları, kilimcilik, el halıcılığı, el örgüsü, kent tarımı, tarımsal istihdam, meyve üretimi, arıcılık, dokuma, tarım ürünleri, hasta-yaşlı bakımı, halı dokumacılığı gibi alanlarda eğitilmesiyle istihdam edilmesine yöneliktir. Bu çalışma alanlarının ne denli cinsiyetlendirilmiş olduğu dikkat çekicidir. 30 projenin 5 tanesi dokumacılık ve kilimcilik üzerinedir. Ayrıca kadın girişimciliğini artırmaya yönelik projeler bulunmaktadır.

İŞ-KUR işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak görülen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllüler, hükümlü ve eski hükümlüler ile işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan vasıfsız işsizlere yönelik olarak işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir. 2005 yılında, çeşitli mesleklerde düzenlenen 278 işgücü yetiştirme kursuna 4.143'ü erkek, 1.375'i kadın olmak üzere toplam 5.518 kişi katılmıştır. Kursiyerler arasında kadın oranı %25'dir. İstihdam garantili kurslara katılan 579 kişinin %69'u, kendi işini kuracaklara yönelik kurslara katılan 448 kişinin %66'sı, özürllülere yönelik kurslara katılan 1.710 kişinin %18'i, hükümlülere yönelik kurslara katılan 1.402 kişinin %6'sı, işsizlik sigortası kapsamında düzenlenen kurslara katılan 1.379 kişinin %21'i kadındır. Kurslara öğretilen meslekler de son derece cinsiyetlendirilmiş olup istihdam garan-

tili kurslarda kadınların %63'ü dikiş makinesi operatörü olarak, kendi işini kuracaklara yönelik kurslarda kadınların %46'sı halı, kilim, kumaş dokuma ve dikiş konularında eğitilmiş¹⁸.

Şu ana kadar ele alınan kuruluşların faaliyetleri Türkiye ölçeğinde yürütülmektedir. Bunun dışında Türkiye'nin en az gelişmiş ve yoksul bölgesi olan Güneydoğu Anadolu'da kalkınma amaçlı faaliyetler yürüten kurum Başbakanlığa bağlı **GAP Bölge Kalkınma İdare-sidir**. İdare tarafından yürütülen "Güneydoğu Anadolu Projesi" kapsamlı bir kalkınma projesi olup, başlıca hedefleri kırsal kalkınmanın sağlanması, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını ortadan kaldırılması, halkın yaşam standartlarının yükseltilmesi, verimliliğin artırılması ve yerel ekonominin istihdam gücünün artırılmasıdır. Kadınlara yönelik faaliyetleri **Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM)** yürütmektedir. Kadınları güçlendirmeyi hedefleyen ÇATOM'ların program ve etkinlikleri eğitim ve öğretim, sağlık, gelir yaratma, sosyal destek ve kültürel-sosyal etkinlikler olmak üzere temel olarak dört alanda gerçekleştirilmektedir. ÇATOM'larda kadınlara yönelik çeşitli mesleki eğitim kurslarının yanı sıra (kuaförlük, dikiş, kilim, halı, telkari, keçe, bilgisayar vb.), eğitimler sonucu ÇATOM'ların bünyesinde kurulan çeşitli atölyeler de mevcuttur (bebek üretimi, restoran, kuru gıda atölyesi, telkari, dikiş vb.). Kadınlara yönelik girişimcilik eğitimlerinin yanı sıra bazı illerde ÇATOM'lar tarafından toplu satış yerleri kurulmuştur. Bazı ÇATOM'larda kadınlara tasarım eğitimleri de verilmektedir. ÇATOM'ların bir kısmını çocuk bakıcılığı ve temizlik işleri için de aracılık yapmaktalar. Şu an ÇATOM'ların 5'i dernekleşmiş veyahut kooperatifleşmiş olup etkinliklere şimdikiye kadar 2.895 kadın katılmıştır¹⁹.

GAP-GİDEM ofisleri bölgede mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik eğitim, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri sunmakta olup, "Fırsat Penceresi" olarak adlandırılan küçük ölçekli proje alanlarından biri kadın girişimciliğinin desteklenmesine ayrılmıştır. Bölgede yapılan mevcut durumun ve ihtiyaçların tespitine yönelik bir araştırmadan sonra her il için girişimcilik planları hazırlanarak işletmeler, eğitim, danışmanlık ve finansman açısından desteklenmiştir. 2005 sonunda destek alan işletme sayısı 104'dür. Bölgesel kadın örgütlerinin de katılımıyla 2004'de Güneydoğu Anadolu Kadın Girişimciliği Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Kurul bölgedeki kadın kuruluşlarının kapasite artırımı ve fon bulmak için çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

II. Meslek Örgütleri

1.Odalar

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) sinai ve ticari faaliyette bulunan özel sektör işletmelerini temsil etmektedir. TOBB ve yerel meslek odalarının desteklediği Gaziantep, Kocaeli, İzmir'de kurulu Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezlerinde (ABİGEM) kadın girişimciliği konusunda eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. 2004-2005 döneminde uygulanan 397 eğitim programına katılan 9.081 kişinin 1.643'ü kadındır (%18). Bu süreçte 27

¹⁸ İŞKUR 2005 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/index2.html>

¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ayşegül Fazlıoğlu, "Kadın İstihdamı ve Girişimciliği İçin GAP Bölgesinde Bir Model: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri", Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası (Ed. Yıldız Ecevit), UNDP, Ankara, 2006.

kadın kendi işini kurmuştur. Halen bir Kadın Girişimcilik Kurulu kurmaya çalışmaktadırlar. Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci, Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği gibi meslek kuruluşlarının kadın istihdamına yönelik özel bir çalışmaları yoktur. Ancak TMMOB üyesi kadın mühendis ve mimarların 2004'de kurmuş olduğu bir web sitesinde iş yaşamında kadın mimar ve mühendislere yönelik ayrımcılık ele alınmakta ve ayrımcılığa karşı çeşitli çalışmalar yürütülmektedir²⁰. Birlik yönetimine taleplerini ileten grup TMMOB'nin cinsiyet ayrımcılığına karşı daha aktif olmasını ve odaların yönetiminde kadın üyelerin yeterli düzeyde temsili için girişimde bulunmasını talep etmektedir.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) 2002-2004 arasında Avrupa Komisyonu finansmanı ile bir kadın girişimciliği projesi uygulamıştır. Projede 1.630 kişiye eğitim verilmiş ve bunlardan 359'u kendi işini kurmuştur. Beş farklı ilde kadın girişimcilere hizmet sunmak üzere eğitim ve danışma merkezleri kurulmuştur. 2007 yılı içinde TESK yine AB'nin "Türkiye için Üyelik Öncesi Mali Destek Programı"ndan fonlanan daha geniş kapsamlı bir girişimcilik projesi uygulayacaktır. 18 ay sürecek proje kapsamında 9 ilde kadın girişimciliği destekleme ve 15 ilde kadın girişimciliği eğitim merkezlerinin kurulması ve 4.500 kadına eğitim, 1.500 kadına danışmanlık hizmeti verilmesi öngörülmektedir. TESK'in kurumsal kapasitesinin artırılması ve çeşitli illerde kurulan merkezler arasındaki ağın güçlendirilmesi de projenin amaçları arasındadır.

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD) Dernek; kadınların el emeğinin değerlendirilmesi ve istihdama katılması konusunda, halen değişiklik çalışmaları devam eden Gelir Vergisi Kanunu'nda Değişiklik Teklifi'ni sunarak, evde yürütülen gelir getirici üretim faaliyetlerinin gelir vergisinden muaf tutulmasını talep etmiştir. Söz konusu öneri Mart 2007'de TBMM'nde kabul edilmiştir.

2. Sendikalar

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1999'dan bu yana kadın işgücünün sosyo-ekonomik analizine yönelik çeşitli araştırmalar yaptırmış, kadın işgücüne ilişkin seminerler ve paneller düzenlemiştir. 2006 Şubat ayında düzenlenen Kadın İstihdamı Zirvesinde konu geniş bir katılımı ile çeşitli yönleriyle tartışılmış ve politika önerileri geliştirilmiştir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Kadın İşçiler Bürosu tarafından 2005'de hazırlanan "Kadın Emeği Platformu" projesi ILO ve UNFPA tarafından desteklenmiştir. Platformda bir araya gelen çok sayıda kadın örgütü, sendika, meslek örgütü ve kamu kurumu temsilcisinin ortak çalışmaları sonucu eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sendika komisyonlarının hazırladığı raporlar bir kitap olarak yayınlanmıştır. Komisyon raporları ilgili oldukları alanlara ilişkin ayrıntılı politika önerileri geliştirmişlerdir.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve bağlı sendikaların kadın ve çalışma yaşamına dair yaptığı birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar; konuyla ilgili basın açıklamaları, kadın kurultayları, sempozyum, broşür ve afişleri kapsamaktadır. Son olarak 30 Mayıs 2006'da kamu emekçisi kadınlar, kadınların iş yaşamından dışlanması ve kamusal yaşam içerisinde görünmez kılınmasını TBMM önünde protesto etmiştir. Kamusal

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://kadin.muhendisler.googlepages.com/>

alanda kadınların sorunlarının giderilmesi, taleplerinin karşılanması için işyerlerinde imza kampanyası başlatmışlar ve toplanan imzaları Çalışma Bakanlığı'na sunmuşlardır. KESK'e bağlı en büyük sendika olan ve en fazla kadın üyesi bulunan Eğitim-Sen'in kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına ilişkin birçok basın açıklaması, broşür ve kampanyası mevcuttur. Kadınların her alanda eşit haklara sahip olmaları için çalışmalarını sürdürmektedirler.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kadın istihdamına dönük özel bir çalışmasının olmadığı belirtilmiştir. Ancak "2000'li Yıllarda İşçi Sınıfının Durumu" (2003) ve "AB Sürecinde İşçi Sınıfının Durumu" (2005) başlıklı araştırmalarında kadınlara ilişkin kapsamlı bilgiler yer almaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde kurulu bulunan Kadın, Gençlik ve Çocuk Platformu kadın üyeler ile birlikte erkek üyelerin eş ve çocuklarından oluşmaktadır. Son dönemlerde üye sendikalarda yönetim kurullarına bağlı olarak çalışacak kadın komiteleri kurulması çalışmaları vardır ve kadın komiteleri çalışmalarına katılım için toplu iş sözleşmelerine hüküm koyulması yönünde hazırlıklar yapılmaktadır. 29 Kasım 2006'da Kayseri'de Konfederasyon üyesi Öz-İplik-İş sendikasının Kocasinan Belediyesi ile başlattığı AB destekli bir sosyal diyalog projesiyle Kayseri'nin önde gelen üç tekstil işyerinde kadın konseyleri kurulması, kadın ve erkek çalışanlara, işveren temsilcilerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitimler verilmesi, bu işyerlerinde çalışan kadınların ortak kullanacağı bir kreşin açılması hedeflenmektedir.

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ) az sayıda kadın üyeye sahip olmasına karşın aylık kadın dergisi yayınlayan tek sendikadır ve dergide kadın emeği ve istihdamına dair çeşitli yazılar yer almaktadır²¹

Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF) TÜRK-İŞ bünyesinde en fazla kadın üyeye sahip sendikadır. Hazır giyimde kadın istihdamının yoğun olduğunu, kadınların çok sıkıntı çektiğini; ancak sektörün kayıtdışı olmasından dolayı bu bilgileri somutlaştıracak herhangi bir çalışma yapamadıkları belirtilmiştir. Kadın istihdamına dair araştırma ve çalışmalarının olmaması, sendikal hareketlerinin geleneği ile ilişkilendirilmiştir.

III. Kadın Örgütleri

1. Girişimci Kadın, İş Kadını, Kadın Dernekleri, Kooperatifler, Gruplar

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) 2002 yılında 37 kadın girişimci tarafından kurulmuş, daha sonra üye sayısını 119'a çıkarmıştır. Amacı, ülkede kadın girişimciliğini desteklemek olan dernek, aday kadın girişimcilerin işletmelerini kurmalarını ve geliştirmelerini desteklemek amacı ile çeşitli seminer ve eğitim çalışmaları düzenlemekte; danışmanlık ve mentörlük desteği vermektedir.

Kadın Girişimci Destekleme Programı kapsamında kurulan iş geliştirme merkezinde 60 kadına girişimcilik eğitimi verilmiş, 9 kadına mentörlük, 5 kadına inkubasyon, GAP bölgesinden girişimci adayı 52 genç kadına dernek üyelerinin firmalarında staj imkanı sağlamıştır. Kadın Fonu kapsamında bugüne kadar 10 projeye 150.000 _ kaynak aktarmıştır. Mart 2006'da, kadına karşı şiddetin önlenmesine yönelik faaliyet gösteren STK'lara proje çağrı-

²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.petroil-is.org.tr/kadin/>

sında bulunmuştur. AB Yolunda Kadın Programı kapsamında ise 25-26 Mayıs 2006 tarihlerinde İstanbul'da AB ülkelerinde kadın-erkek eşitliği konusunun ele alındığı uluslararası bir konferans düzenlemiştir²².

Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nin²³ öncelikli çalışma alanı kadınların insan haklarını geliştirmek için yasa ve politika değişiklikleri doğrultusunda lobicilik yapmak ve kadınların insan hakları eğitim programlarını uygulamaktır. 1995'de İstanbul'da başlattıkları, 1998'de SHÇEK'le yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde Toplum Merkezleri ve Aile Danışma Merkezlerinde görevli sosyal hizmet uzmanları tarafından yürütülen "Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı" 2007 başında Türkiye'de 36 ilde 5.000'e yakın kadına ulaşmıştır. Temel amacı kadınları insan hakları konusunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek olan programda ekonomik haklar üzerinde de durulmaktadır. Bu eğitimin kadınlar üzerindeki önemli etkilerinden biri kendilerine ait bir gelir kazanma konusunda girişimde bulunmak ve işgücüne katılmak olarak saptanmıştır.

KİHEP sonucunda ortaya çıkan örgütlenmeler içinde Çanakkale **El Emeğini Değerlendirme Derneği**, Diyarbakır **Umut Işığı Mum Atölyesi**, Ümraniye **Başak Kadın Kooperatifi**, Van **Kadın Derneği** sayılabilir.

Son yıllarda Türkiye'nin çeşitli illerinde kurulan girişimci kadınlar veya iş kadınları dernekleri başta İŞ-KUR olmak üzere çeşitli kuruluşlara sundukları projelerle kadınlara çeşitli alanlarda beceri kazandırıcı kursların yanı sıra girişimcilik eğitimi vermekte, kadınların evde ürettikleri el ürünlerini sergileyip satışa sundukları tezgahlar, pazarlar açmaktadırlar. Farklı etkinlik düzeylerine sahip olan bu dernekler arasında Adana'da İş Kadınları Derneğini (**İŞKAD**), Kadın Girişimciler Derneğini (**KAGİD**), Adıyaman'da Anadolu Kadınlar Derneğini (**AKAD**), Antalya'da İş Kadınları Derneğini (**ANTİKAD**), Balıkesir İş Kadınları Derneğini (**BAİKAD**), Çanakkale'de El Emeği Derneğini (**ELDER**), Denizli'de Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneğini (**GİKAD**), Diyarbakır'da İş Kadınları Derneğini (**DİKAD**) ve Güneydoğu İşk Kadınları Derneğini, Erzurum Girişimci Kadınlar Derneğini (**Er-Kadın**), İzmir Girişimci Kadınlar Derneğini (**GİRKADE**), Mersin Girişimci İş Kadınları Derneğini (**GİŞKAD**), Muş İli Kadın Girişimciler Derneğini, Siirt Kurtalan Kadın Dayanışma Derneğini, Van Kadın Derneğini (**VAKAD**) sayabiliriz. Kuşkusuz burada kadınlara yönelik çalışma yürüten tüm derneklerin tam bir listesinin verilmesi mümkün değildir.

İzmir'de Girişimci Kadınlar Derneği, Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezinin (EKAM) yürüttüğü Kadın Girişimciliği Projesi kapsamında kurulmuş, projenin yayınladığı katalogda 72 kadının ürünleri tanıtılmış, beş kadın kendi işyerini kurmuştur. Halen yerel yönetimlerle ürünlerin satılacağı bir işyerinin açılması için görüşmeler sürmektedir. Diğer bazı illerde çeşitli kadın derneklerinin bir araya gelerek belediyelerle işbirliği içinde Kent Konseyi ve Yerel Gündem 21 bünyesindeki kadın çalışma grupları ile beraber kadın girişimciliği faaliyetlerinin örgütlenmesinde aktif rol almaları çalışmalarının daha üst düzeye taşınmasında yararlı olmuştur. Bu yolla doğrudan girişimciliği destekleyen bağımsız derneklerin veya Çanakkale örneğinde olduğu gibi **Kadın Girişimciler Kooperatifinin** kurulması gerçekleşmiştir. Belediyelerin sunduğu özellikle satış yeri tahsisi şeklindeki katkı girişimcilik faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

²² <http://www.kagider.org>

²³ http://www.kadinininsanhaklari.org/id_230

Özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesinde bazı belediyelere bağlı kadın merkezleri de kadın eğitime ve istihdamına yönelik çalışmalar yürütmektedir; bunların arasında Diyarbakır Büyükşehir belediyesine bağlı **DİKASUM**, Bağlar Belediyesine bağlı **KARDELEN**, Viranşehir Belediyesine bağlı Kadın Merkezi sayılabilir. **Batman Belediyesi Batman-Selis Kadın Danışma Merkezi** üzerinden çalışmalarını yürütmektedir. Şanlıurfa Belediyesi genç kızlara yönelik takı ve konfeksiyon kursları açmıştır. Takı kursu sonucu yapılan takılar Belediyenin sergi salonunda satışa sunulmaktadır. Genç kızlara yönelik olarak verilen konfeksiyon eğitimi ise işe yerleştirmeyi de kapsamaktadır. Şanlıurfa Belediyesi ildeki konfeksiyon fabrikaları ile konuşarak, bu kurslardan mezun genç kızları bu fabrikalarda işe yerleştirmektedir. Şanlıurfa Belediyesi 2005 yılında mikro-kredi dağıtımına başlamıştır ve şu ana dek 106 kadın mikro-krediden faydalanmıştır. Ancak maalesef kadınların çoğu biber salçası üretimi yapmakta, bu nedenle oluşan fazla üretimin çoğu da yine Belediye tarafından gelen misafirlere hediye edilmek üzere satın alınmaktadır. Adana Seyhan İlçe Belediyesinin düzenlediği çeşitli dikiş-nakış, dokuma ve el sanatları kurslarına da ağırlıklı kadınlar katılmaktadır.

Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde kadın emeği ve istihdamı üzerine çalışan kadın kuruluşlarına bakıldığında kooperatif tarzı örgütlenmenin bu bölgede çok daha yaygın olduğu dikkat çekmektedir. Kooperatiflerin üretim yapan atölyeleri mevcuttur ve derneklerden temel farkının bu noktada ortaya çıktığı söylenebilir. Genelde dernekler kadınlara beceri kazandıran veya girişimciliği öğreten eğitim faaliyetlerinde bulunurken kooperatifler doğrudan üretimde yer almaktadır. Örneğin Diyarbakır'daki **Kibele Kadın Kooperatifinin** ipek puşi ve gıda, **Umut Işığı Kadın Kooperatifinin** mum ve doğal sabun, **Bağlar Kadın Kooperatifinin** gıda, Mardin'deki **İpekyolu Kadın Kooperatifinin** gıda ve sabun, Van'da ki **Bostaniçi Kadın Destekleme**, Çevre, Kültür Kooperatifinin dikiş-nakış, **Yaşam Kadın**, Çevre, Kültür Kooperatifinin triko ve kilim atölyeleri mevcuttur. Kooperatifleşme sürecinde çeşitli kuruluşların desteği vardır, bunların arasında GAP-GİDEM, Sanayi ve Ticaret Odaları, kadın emeğine yönelik Türkiye çapında çalışma yürüten KEDV, KAGİDER gibi kimi kadın örgütleri sayılabilir.

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu 1999'da kurulmuş olup ev eksenli çalışmayla ilgilenen araştırmacı, eylemci kadınların oluşturduğu bir sivil inisiyatifdir. Kendisini bir destek grubu olarak tanımlayan çalışma grubu herhangi bir hukuki kişilik oluşturmayı kabul etmemektedir. Amaçları Türkiye'de ev eksenli çalışan kadınların görünürlüğüünün artmasına katkıda bulunmak, ev eksenli çalışma konusunda ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi temelinde bir ülke politikası oluşturulmasını sağlamak, ev eksenli çalışan kadınların kendi örgütlerini yaratmalarına ve geliştirmelerine destek vermek, aralarında iletişim ve dayanışma ağı oluşturmak ve ev eksenli çalışanların uluslararası örgütü HomeNet'le iletişim kurmaktır. Çalışma grubu bu amaçlar doğrultusunda yerel atölyeler, kamu politikaları ve kamu politikaları atölyeleri düzenlemiş, haritalama çalışmaları, tanıtım ve başka kadın örgütleri ve STK'larla bir araya gelme faaliyetleri yürütmüş, çeşitli yayınlar çıkarmıştır. 2000-2006 arasında 14 ilde ev eksenli çalışan kadınları bir araya getiren 23 yerel atölye, iki kamu atölyesi düzenlemiştir. Kamu atölyeleri ilgili bakanlıklar, sendikalar ve diğer resmi kuruluşların konuya dikkatini çekmek, ortak bir kamusal politika oluşturmak ve işçi sayılması gereken ev eksenli çalışanlarla ilgili pratik ve yasal çerçeveyi, özellikle sosyal güvenlik haklarını tartışmak amacını gütmüştür. 2004'de yapılan I. Ülke Konferansı tüm Türki-

ye'den gelen ev eksenli çalışan kadınların katılımıyla bu tarz çalışmanın görünür kılınmasında, sorunların dile getirilmesinde ve hakların talebinde önemli rol oynamıştır. Çalışma grubunun ev eksenli çalışan kadınlara önerdiği tek bir örgütlenme modeli olmamasına karşın ağırlıklı kooperatifleşme üzerinde durulmaktadır. Burada belirleyici olan kadınların kendi tercihleridir.

2. Vakıflar

1997'de ilk olarak Diyarbakır'da faaliyetlerine başlayan **Kadın Merkezi (KA-MER)**²⁴ 2000 yılından itibaren çevre illerden gelen talepler doğrultusunda Mardin Kızıltepe, Bingöl, Batman ve Şanlıurfa illerine yayılarak ihtiyaçlara göre belirlenmiş dört temel alanda (Acil Yardım Hattı, Bilinç Yükseltme Grup Çalışmaları, Kadın Girişimciliği, Erken Çocukluk Dönemi Eğitimi) çalışmalarını sürdürmektedir. Halen Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde 22 ilde örgütlü olan ve öncelikle kadına yönelik şiddetle mücadele eden KAMER, çeşitli uluslararası fon örgütlerinden aldığı mali destekle yürüttüğü "Her Kadın İçin Bir Fırsat" projesi kapsamında illerde Kadın Merkezlerinin kurulmasını gerçekleştirmiş ve bu merkezlerde kadının insan hakları doğrultusundaki diğer çalışmalarının yanı sıra kadınlardan gelen talep üzerine başlattığı kadın girişimciliği programında kadınların geleneksel ürünleri üretebilecekleri atölyelerin kurulması, ürünlerin semt pazarlarında veya belediyelerin tahsis edeceği satış yerlerinde satılması için çalışmalar yürütmüştür. Bu ürünlerin KA-MER'in web sitesinde tanıtımı ve pazarlanması planlanmıştır. İki yıllık çalışma sürecinde kadın merkezlerinin bünyesinde 10 üretim atölyesi kurulmuş, iş yeri açmak isteyen kadınların talepleri yerel kuruluşlarla buluşturularak çeşitli destekler almaları sağlanmıştır. Ayrıca bölgedeki kadın merkezlerinin ekonomik sürdürülebilirliğini sağlamak için lokantalar ve çocuk evleri açılmaktadır.

Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV)²⁵ 1986 yılında kurulmuş olup amacını yoksul kadınları güçlendirmek olarak belirleyen KEDV bu hedefler doğrultusunda erken dönem çocuk bakım hizmetlerinin yoksul kadınlara ulaştırılması, iş/ürün/üretim becerilerinin geliştirilmesi pazarlamafinans hizmetleri (mikro kredi, tasarruf grupları) gibi etkinlikler yürütmektedir. Bu amaçla yerel yönetimler, kamu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası fon kuruluşlarıyla işbirliği yapılmakta, kadınlara kaynak aktarmak için fon bulmaya çalışılmaktadır. Halen 35 yerel kadın grubuna fon desteği sağlamaktadır. KEDV'in girişimcilik eğitimlerinden 2600 kadın yararlanmıştır. Vakıf İstanbul'da ülkenin her tarafından kadınların ürünlerini pazarlamalarına yardımcı olacak bir dükkan açmıştır. Kadınların ürünleri ayrıca internet sitesinde de sergilenmektedir. Vakfın bir diğer önemli çalışması kendi işini kurmak veya geliştirmek isteyen kadınlara mikro kredi vermesidir. MAYA Vakfın ekonomik işletmesi olarak 2002 yılı Haziran ayında kredi vermeye başlamıştır. MAYA 2005 yılı sonuna kadar İstanbul, Kocaeli, Adapazarı ve Düzce'de 3.000 kadar kredi vermiş olup verilen kredilerin toplamı 1.181.727 doları bulmaktadır. Ortalama kredi miktarı 600 dolardır ve kredi süresi de desteklenen işin niteliğine göre 1 ile 12 ay arasında değişmektedir. Kredi karşılığında kefil istenmemekte ve kadınlarından dayanışma grupları (3-30 kadın) oluşturup birbirlerine kefil olmaları beklenmektedir. İş genişletme kredileri bireysel temel üzerinden

²⁴ <http://www.kamer.org.tr/>

²⁵ <http://www.kedv.org.tr/>

verilmektedir ve işlerini uzun süredir devam ettirmekte olan kadınlardan kefil istenmemektedir. Aldıkları krediyi geri ödeyen kadınlar daha büyük miktarlarda kredi alabilmektedir ve zamanında geri ödemediği sonraki her kredi öncesine göre fazlaşmaktadır. MAYA'dan kredi alan kadınların sektörlere göre dağılımı şöyledir: üretim (%40), hizmetler (%4) ve ticaret (%56). İşyerlerine bakıldığında ise kadınların % 3'ü işlerini dışarıdaki pazarlarda, % 72'si evlerinde, % 25'i de dükkanlarda yapmaktadır. KEDV çocuk bakımı ve eğitimi hizmetlerine katkıda bulunan kadınlara başış desteğinde bulunmaktadır. Bu sektörün, özellikle yoksul kadınlar açısından önemli bir istihdam alanı oluşturduğu düşünülmektedir. Bugüne dek 11 kadın grubuna başışta bulunulmuş, verilen krediler de ortalama rakam olarak 3.000 doları bulmuştur. Bu başışlar kreşler ve merkezlerdeki acil ihtiyaçlar için kullanılmaktadır²⁶.

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV) kadınlarla gençlerin eğitimi ve istihdamı için çeşitli etkinlikler yürütmektedir. "Kadın İçin Kadın Projesi" Hollanda kökenli MATRA Programı tarafından desteklenmiş ve proje 2004-2006 tarihleri arasında uygulanmıştır. Başlıca hedefi Ankara'nın Mamak ilçesinde ağır işsizlik durumu yaşayan kadınların durumunu iyileştirmek olan proje bir Kadın İstihdam Merkezinin oluşturulmasını, kadınların iş arama ve bulma kapasitelerinin artırılmasını, işverenler ve iş arayanlar için referans merkezi olmayı, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin bilinç ve duyarlılık geliştirmeyi öngörmüştür. Bu doğrultuda 500 kadına yönelik özgüven oluşturma ve mesleki eğitim verilmiş ve bu kadınlardan 203'ü bir işe girmiştir. Girişimcilik eğitimine katılan 160 kadından 26'sı kendi işini kurmuştur. 2005'de dernek olarak kurulan Kadın Eğitim ve İstihdam Merkezi (KEİM) Mamaklı kadınların istihdamına yardımcı olmakta ve her yıl 120 kadının işe yerleştirilmesinde rol oynamaktadır. Proje çerçevesinde merkezde gerekli eğitimi almış kadınlardan 10'u iş danışmanı olarak işe alınmıştır. Uygulanabilir iş projeleri olan kadınlara bu Merkez tarafından kredi desteği sağlanması planlanmaktadır. Aktivite ve projelere katılan kadın sayısı 4000'e ulaşmıştır.

Kadınlara Dayanışma Vakfı (KADAV) 1999 Marmara Depreminden zarar gören kadınları desteklemek üzere bir araya gelen bir grup kadın tarafından kurulmuştur. Amacı kadınları güçlendirecek araçlar ve fırsatlar geliştirmek ve aralarında dayanışma ağları oluşturmaktır. Atılan ilk adım, 1999 yılında kadınlar için çadırlar kurulması, danışmanlık hizmetleri ve eğitim kursları verilmesi olmuştur. Bu çalışmalar sırasında saptanan bir gereksinimden hareketle KADAV 2000 yılında Gölcük-Şirinköy'deki prefabrike evlerde "mum ve ev tekstil" atölyelerini oluşturmuştur. Bu atölyeler daha sonra kooperatiflere dönüşmüş üretim faaliyetlerine 36 kadın katılmıştır. KADAV bu dönem içinde ayrıca bir Kadın Merkezi de kurmuştur. KADAV'ın daha sonra Kocaeli/Köseköy'de açtığı "İlk Adım Kadın Eğitim ve Kültür Merkezi"nde 2005 yılında Kocaeli'deki kadın işgücünün durumunu değerlendirmek ve kadınları ücretli istihdama hazırlamak üzere bir çalışma ve istihdam birimi de kurulmuştur. Bu birimin amacı, mesleki eğitim programlarının, işverenlerin işgücü talepleri doğrultusunda hazırlanması ve çeşitlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Kocaeli'de işverenlerin kadın emeği taleplerini değerlendiren bir çalışma gerçekleştirilmiştir (Kocaeli Kadın İşgücü Talep Analizi). Araştırma sonuçları, kadınlar için mesleki eğitimin hangi sektörler ve alt sektörler için en fazla gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda,

²⁶ Şengül Akçar, "Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı", Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Kadınların Ekonomik Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası (Ed. Yıldız Ecevit), UNDP, Ankara, 2006, s. 34- 39.

bölgede kadın istihdamını artırmaya yönelik ortak bir proje (Kocaeli’nde İstihdamı Geliştirme Projesi) Kocaeli Belediyesi, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli İŞ-KUR’la birlikte başlatılmıştır. KADAV halen bir işleri olan veya iş kurmak isteyen kadınlar için girişimcilik kurslarını da başlatmıştır.

IV. Sivil Toplum Kuruluşları

Grameenbank-Diyarbakır Projesi²⁷: Bangladeş’te ilk kez 1976 yılında bir araştırma projesinin parçası olarak başlatılan Grameen Bankası 1983 yılında bağımsız bir bankaya dönüşmüştür. Bankanın hedefi, alternatif finansman yollarıyla yoksulluğu azaltmak ve yoksulların ekonomik faaliyetlerini desteklemektir. Bankanın çalışmaları Bangladeş’te çok etkili olmuştur. Son dönemde Banka farklı ülkelerde de girişimlerde bulunmaya başlamış, uygulamacı ve teknik uzmanlık sağlayıcı bir kurum olarak bu ülkelerin kırsal kesimlerinde mikro kredi düzenlemelerine yönelmiştir. Graamen Türkiye’de yap-işlet-devret modeli üzerinden öncü bir mikro kredi projesi başlatmıştır. Pilot proje olarak başlatılan bu girişim aradan üç yıl geçip projenin normal ömrü bitmesine karşın sürmektedir. Projenin sponsor kuruluşu Türkiye Bölgesel Farklılıkların Azaltılması Derneği ve Diyarbakır Valiliği’dir. Organizasyonun biri Diyarbakır, diğeri Bismil’de olmak üzere iki ofisi bulunmaktadır. Projede özellikle yoksul kadınlara kendi işlerini kurma imkanı tanımak ve gene yoksullara kendi toplumsal ve finansal sorunlarını çözmelerinde yardımcı olmak için mikro kredi verilmektedir. Kredi miktarı 500 \$ olup, Eylül 2005 sonu itibarıyla 2.244 kişiye toplam 1.381.664 \$ kredi verilmiştir. Kredilerin %53’ü satış ve ticarete, %16’sı üretime, %10’u hizmetlere, %21’i tarım ve hayvancılık faaliyetlerine verilmiştir. Proje yaklaşık %35 oranında devlet desteklidir.

Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) ILO’nun "Kendi İşini Kur" eğitici eğitimini TESK’le işbirliği içinde Güneydoğu Anadolu’da çeşitli ÇATOM’larda, değişik illerdeki KAMER’lerde vermiştir. Ayrıca bir kısım Grameen Bankası katılımcıları da eğitimlere dahil olmuştur. Toplam 332 katılımcının %86’sı kadındır. TKV tarafından sağlanan bir başka hizmet de Girişimciliği Geliştirme Fonu’dur. Bu fonun hedef grubu kırsal kesimdeki yoksul haneler, dezavantajlı gruplar ve kadın girişimcilerdir. Verilen kredi miktarı bireysel başvurularda 3000 dolar, grup başvurularında ise 8 ile 10 bin dolar arasındadır. Yapılan işe göre geri ödeme süresi bir ila iki yıl arasında değişmektedir.

Ancak krediler nakit olarak değil yapılan işin girdileri olarak verilmektedir. Kredi geri dönüşleri ise aylık olarak gerçekleşmektedir. Fonun oluşturulmasından sonraki iki yıl içinde 51 işletmeye toplam 202.000 dolar kredi verilmiştir. Bu işletmelerden 32’si ayakkabıcılık, dikiş, hindi besleme ve hayvan yemi üretimi gibi alanlarda faaliyet göstermekteyken, 19’u da butik, kreş ve çeyiz işlerindedir. İşletmelerden 22’sinin sahibi kadın, 29’unun da erkektir.

V. Uluslararası Kuruluşlar

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) BM’nin sosyo-ekonomik kalkınmanın çeşitli alanları ile ilgilenen özel kuruluşudur. Kadınların güçlendirilmesine ve kalkınma süreçlerine dahil edilmesine özel önem vermektedir. Türkiye’de de kadınların kalkınma sü-

²⁷ Güneydoğu Anadolu’da Kadınların Ekonomik Kalkınması Stratejileri Çalıştayına Sunulan Tebliğ, 29-30 Eylül 2005.

reçlerine katılmalarını ve güçlendirilmelerini öngören program ve projeler geliştiren UNDP, KSGM bünyesinde 1990'lı yıllarda yürüttüğü projenin yanı sıra GAP-GİDEM'lerin kuruluş çalışmalarında yer almış ve Mardin'de kurulan ofisi aracılığıyla Bölge'de kadın girişimciliği konusunda yapılan çalışmalara destek vermeyi, bu çalışmaları yapan kuruluşların altyapılarını güçlendirmeyi ve bu çalışmaların daha rantabl şekilde yapılmasını sağlamayı hedeflemiştir. Mardin merkezli projede iletişim ve tasarım/pazarlama diye iki ana faaliyet dalı altında çalışmalar yürütülmüştür. Bu çerçevede bölgede kadınlar tarafından yapılan ürünlerin tanıtıldığı bir web sayfası hazırlanmış, dergi çıkarılmış, kadın gruplarına çeşitli girişimcilik, tasarım ve pazarlama eğitimleri verilmiştir. Yine Proje çerçevesinde adil ticaret ve konsinye satış çalışmaları yapılmıştır. Tüm bu çalışmalar sonucu Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin'de kadın ürünleri pazarı kurulmuş; Mardin, Batman, Adıyaman'da kooperatifler kurulmuş (daha çok mevcut ÇATOM'ların kooperatifleşmesi şeklinde) ve mevcut ÇATOM'larla işbirliği içinde Batman, Mardin ve Nusaybin'de restoranlar açılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) küçük işleri desteklemeyi hedefleyen "Kendi İşini Kur" isimli ticari beceri geliştirmeyle ilgili eğitim programı TKV ile işbirliği içinde 1999-2005 yılları arası Güneydoğu Anadolu Bölgesinde uygulanmış, eğitimlerden toplam 184 kadın faydalanmıştır. Bu eğitim paketi ayrıca Sinop, Diyarbakır ve Mersin'de çalışan çocukların ailelerine yeni gelir imkanlarının yaratılması ve böylece çocukların çalışma yaşamından çekilmeleri için uygulanmıştır.

Avrupa Birliği (AB) kadın erkek eşitliği konusunu "istihdam ve sosyal işler" başlığı altında ele almakta ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi bu politika alanının hedefleri arasında bulunmaktadır. AB kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik bir çok projeyi bu kapsamda desteklemektedir. Kadın girişimcilere özel destek veren GAP-GİDEM de ağırlıklı olarak AB finansmanı ile başlamış bir projedir. TESK'in yürüttüğü projeler de AB tarafından finanse edilmiştir.

SONUÇ

Türkiye'de hükümetler kamusal bir görev olan istihdamın artırılmasını izledikleri IMF patentli makro ekonomik politikalarla özel sektöre devretmişlerdir. Ulusal bir istihdam stratejisi ve politikalar olmadığı gibi, istihdam odaklı ekonomi politikaları oluşturulmamakta, tarımdan çözülen işgücüne yönelik planlar yapıp, önlemler alınmamakta, GSMH içinde yarıtımlara ayrılan pay yetersiz kalmakta, mesleki eğitim sistemi ile işgücü piyasasının arz ve talep dengesi arasında yeterli ilişki kurulmamaktadır. Bunlara ek olarak istihdamı teşvik sisteminin yetersizliği, vergi ve primlerin yüksekliği, bürokratik işleyişler, kayıtdışı ekonomi ve istihdamın yüksekliği v.b. Türkiye'de istihdam artışının, düzgün işlerin çoğalmasının ve adil ve dengeli bir kalkınmanın önündeki engeller olarak durmaktadır.

Kadınlar açısından istihdam yetersizliğinin yanı sıra onların istihdama katılmalarını engelleyen başka faktörler vardır. Kadınların geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi işbölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerden sorumlu görülmesi, onların iş yaşamına girmelerini ve kariyer basamaklarında yükselmelerini engellemektedir. Kadınların hareket özgürlüğü üzerinde erkek egemen aile ve toplum yapısının oluşturduğu baskılar yoluyla ev dışında çalışmalarına engeller konulmaktadır. İşe girebilenler için aile içinde olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılık bütün şiddetiyle kendini

göstermektedir. Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işler olmaktadır. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmaktadır.

Hükümetlerin, bakanlıkların ve bağlı kurumların kadın istihdamını artırmayı hedefleyen bütüncül bir politika ve bu politikayı gerçekleştirecek eylem planları da yoktur. Hükümet 2006 Ülke Programında ekonomik büyüme ve istihdam artışının özel sektör eliyle gerçekleştirilmesinin esas olduğunu belirtmiştir. Kadın istihdamını artırma piyasa mekanizmalarına ve sivil toplum örgütlerinin proje bazlı çalışmalarına terk edilmiştir. İşverenler cinsiyet körü değildir, dolayısıyla eleman alımında ve istihdamda erkekleri avantajlı kılan cinsiyetçi kalıp yargılara sahiptir ve bu yargılardan kendiliğinden uzaklaşmaları beklenemez. Kadın istihdamını artırmak gibi toplumsal bir hedefi kendi sorumluluk alanları içinde görmediklerinden kadınların sosyal güvenlik kapsamındaki kayıtlı işyerlerinde ücretli istihdamlarındaki artış yıllar itibariyle çok sınırlı kalmaktadır.

İstihdamdan sorumlu kurumlar Avrupa İstihdam Stratejisine uyum için çalışmalar sürdürmektedir. Stratejinin girişimciliğin desteklenmesiyle ilgili yapı taşının Türkiye’de tümüyle benimsendiği ve kadın istihdamını destekleme faaliyetlerinin ülkemizde büyük ölçüde kadın girişimciliğini destekleme faaliyetine dönüştüğü, buna indirgenildiği görülmektedir. Kadınların işsizlikten ve yoksulluktan kendi iş girişimleri yoluyla kurtulabilecekleri düşünülmektedir. Ancak Türkiye’nin istikrarsız yapısında başarılı bir iş kurmak ve yürütmek hiç kolay olmadığı gibi kadınlar ataerkil sosyo-kültürel yapıdan kaynaklanan ek engellerle karşı karşıyadır. Aynı zamanda kendi hesabına çalışmanın sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riskini artırdığı gözden kaçırılmaktadır. Kadın girişimciliğini destekleme politikalarının bu süreçte ortaya çıkabilecek tüm sorunları değerlendiren, çözüm yolları geliştiren merkezi, koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlayacak kurumsal altyapı ve düzenlemeler de mevcut değildir.

Girişimcilik kabaca iki farklı politika çerçevesi içine yerleştirilmiş olup tercih edilen çerçeve ve bakış açısı girişimcilikle ilgili programların ve projelerin tasarım ve uygulanma süreçlerini etkilemektedir. Bunlardan ilki kadınların düşük istihdam oranı karşısında kadınların kendi hesabına çalışmasını destekleyerek ve giderek işverenliğe yönelmesini hedefleyerek ücretlilik dışındaki gelir getirici çalışma biçimlerinin kadınlar arasında yaygınlaştırılması yaklaşımı olup, daha çok kentli, eğitilmiş, orta gelir grubundan kadınların girişimcilik eğitimi yoluyla kendi işlerini kurmalarını öngörmektedir. Kimi kamu kurumlarının, meslek örgütlerinin ve kadın derneklerinin faaliyetleri bu yaklaşımı somutlamaktadır. Burada sürdürülebilirliği olan, karlı işletmelerin yaratılması yaklaşımı öne çıkmakta, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik bakış açısı projeyi yürüten örgüt veya kuruluşun amaçlarına, motivasyonlarına bağlı olmakta ancak bu tip projelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi genellikle zayıf kalmaktadır.

Diğer yaklaşım ise girişimciliği esas olarak yoksullukla mücadelede, hane refahını artıracak bir araç olarak görmekte, kadınların gelir getirici beceriler kazanması ve hane temelli küçük ölçekli imalat veya ticari faaliyetler aracılığıyla biraz para kazanmasını öngörmektedir. Bu yaklaşımda sosyal korumadan yoksun çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riski da-

ha çok bulunmakta, bu sorunun üstesinden gelmek için projenin baştan buna göre tasarlanması önem kazanmaktadır. Aynı şekilde bu tür destek projeleri de yürütücü kuruluşun amaç ve motivasyonuna bağlı olarak kadının güçlendirilmesi, insan haklarının bilincine varması ve kullanılabilir hale gelmesi gibi hususlarda farklılık göstermektedir. Gönüllü kadın örgütleri konuya daha çok güçlenme sürecinin bir parçası olarak bakmaktadır. Kadınların insan hakları temelinde faaliyet gösteren bu örgütler tabandaki kadınlardan gelen talepler sonucu gelir getirici etkinlikler ve kadın girişimciliği konusunda projeler geliştirmişler ancak bunu kadınları güçlendirme stratejilerin bir parçası haline getirmişlerdir. Görevi yoksullukla mücadele olan kuruluşlar ise eğitim ve nitelik düzeyi düşük, başka istihdam imkanı olmayan kadınların daha çok hane içinden yürütüleceği gelir getirici etkinlikleri girişimcilik olarak görmekte ve özellikle mikro kredi uygulamasıyla kadınlara desteklemeyi öngörmektedir. Bu süreçte giderek yaygınlaşma potansiyeli taşıyan mikro kredi uygulaması ise kredi alanların önemli bir kısmının gelirlerinde artış sağlamakla birlikte geri ödemelerde sorun yaşanmasına da yol açmaktadır. Çünkü kredi sadece iş kurmak için değil, diğer bazı acil ihtiyaçlar için de kullanılabilen, dolayısıyla farklı kullanım alanlarına yönelik kredilerin de verilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle mikro kredinin başarısını sadece yüksek geri dönüş oranlarıyla değil, kredi kullananların kredi yönetme ve uygulama mekanizmalarına demokratik katılımlarının sağlanmasıyla birlikte değerlendirmek gerekir. Kredi alan kadınların kadının insan hakları temelinde güçlendirilmesi noktasının zayıf kalması ise uygulamayı sıradan bir finansman mekanizmasına dönüştürme riskini taşımaktadır.

Kadınları gelir getirici etkinliklere yönelten küçük ölçekli girişimcilikte iş geliştirme perspektifi genellikle zayıf kalmakta, başlatılan işlerin nasıl sürdürüleceği bilinmemektedir. Planlama ve pazar araştırması yapılmadan başlanan benzer alanlardaki faaliyetlerde üretilen ürünler elde kalmakta, çoğu üretim faaliyetleri projenin bitimiyle sona ermektedir. Yürütülen tüm projelere başlatılan iktisadi faaliyetin sürdürülebilirliği kadar toplumsal cinsiyet perspektifinin ve kadını güçlendirme hedefinin katılması da gerekmektedir²⁸. Dolayısıyla kadın girişimciliğini desteklemek kadının insan haklarını temel alan kapsamlı, koordineli ve bütüncül bir program çerçevesinde yürütülmelidir.

Kadınların ücretli istihdamdaki paylarının artırılmasına yönelik faaliyetler ise çok daha sınırlı kalmaktadır ve daha çok mesleki eğitim üzerine odaklanmaktadır. Kuşkusuz aktif istihdam politikalarının önemli bileşenlerinden biri mesleki eğitimidir. Ancak bu tür etkinliklerde eğitim-istihdam arasındaki bağlantı genellikle kurulmamakta, eğitimi tamamlayanların kendi kendine iş bulması beklenmektedir. Oysa eğitim veren kurumların daha sonra işe yerleştirme için aracılık faaliyetlerinde bulunması önem taşımaktadır. İŞ-KUR'un III. Genel Kurul Kararları arasında geliştirilmesi öngörülen Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan 21 madde içerisinde 12. maddenin ilk fıkrasında kadınların aktif istihdam tedbirlerinin uygulanması ve mesleki eğitim yoluyla işgücüne katılımlarının artırılmasından, 13. maddede diğer dezavantajlı gruplarla birlikte istihdamının özel politikalarla teşvikinden söz edilmektedir²⁹. Oysa yapılması gereken Stratejinin tamamının toplumsal cinsiyet perspektifinden geliştirilmesi, kadın istihdamının artırılmasına temel unsurlar arasında yer verilmesi ve her bir

²⁸ Özar Şemsa, GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara, 2005. Ecevit Yıldız, 'Türkiye'de Kadın Girişimciliği konusunda ILO için hazırlanan rapor, 2007. Adaman Fikret, Bulut Tuğçe, Diyarbakır'da Uygulanan Mikro Kredi Projesinin Değerlendirilmesi, <http://home.ku.edu.tr/~dyukseker/adaman-mikrokredi.htm>

²⁹ İŞKUR 2005 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.iskur.gov.tr/index2.html>

maddenin toplumsal cinsiyet eşitliğini içerecek biçimde formüle edilmesidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalıdır.

Avrupa İstihdam Stratejisinin aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefi esnek çalışma biçimlerinin etkin kılınmasını, kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesini içermektedir. Kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanması için erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmesini, ücret ve vasıf düzeyi açısından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik ve dengesizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak uygulamalar stratejinin diğer hedefleridir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için adım atılmamaktadır.

Bu çerçevede; Türkiye'nin Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunda ve izleyen Birleşmiş Milletler toplantıları belgelerinde taahhüt ettiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak tüm kamusal politikaların odağında yer almalıdır. Geliştirilen makro ekonomik ve sosyal politikalar ilgili kadın örgütlerinin tam ve eşit katılımıyla düzenlenmeli, kadın istihdamını artırmak ve istihdamdakilerin durumunu iyileştirmek istihdam politikalarının ana bileşeni haline gelmeli, kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması için zamana bağlı somut hedefler belirlenmeli ve gerçekleştirilmelidir.*

* Yazıda yer alan kurumların listesini Ekler bölümünde bulabilirsiniz.

3. OTURUM TARTIŞMALAR

Melek Kurt, Adana Seyhan Belediyesi, Kadın Meclisi

Gönüllü olmamızdaki amaç, ilimizdeki kadın çalışmalarına daha yoğun bir şekilde katılmak. Burada çeşitli illerin çalışmaları var. Seyhan Belediyesinin kadın ve kadın istihdamı üzerine yaptığı çalışmaları aktarmak istiyorum çünkü Adana çok göç alan bir il ve Seyhan ilçemiz de Türkiye'deki 27 ilden daha büyük, 1 milyon nüfusu olan bir merkez ilçe. Belediye başkanımız göreve geldiği zaman seçim çalışmalarında mahalleleri gezerken, göç alan mahallelerdeki büyük kadın gruplarının sokaklarda, köşelerde oturduğunu, sohbet ettiklerini görerek sebebini soruyor. Onlar da, "biz okuma yazma bilmiyoruz, hiçbir el becerimiz yok, onun için biz böyle sokaklarda sohbet ediyoruz", diyorlar ve başkanımız seçildikten sonra Seyhan Meslek Edindirme Merkezi adı altında 12 tane merkez açtı ve burada 3500 kadın meslek edinerek sertifika aldılar. Halen bu çalışmalar devam ediyor. Haziran ayına kadar 16 çalışma merkezi olacak. Burada okuma yazma, dikiş nakış, kuaförlük, halı dokumacılığı, bilgisayar, yaşlı ve hasta bakımıyla ilgili eğitimler veriliyor ve bu da ileride kendilerine büyük çapta istihdam sağlayacak, işyeri sağlayacak. Elişlerini pazarlamaları için 5 tane pazaryeri tahsis edildi. Hem pazar-yerlerinde el emeklerini sergiliyorlar hem de aile bütçelerine katkıda bulunuyorlar.

Dilek Üzümcüler, Bursa Büyükşehir Belediyesi Yerel Gündem 21 Kadın Meclisi

Arkadaşımın demin söylediği çalışmaların çok fazlası hemen hemen bütün illerde yapılıyor. Yerel gündemin olduğu bütün şehirlerde, belediyelerde bu tip meslek edindirme kursları var. Bizim sorunumuz, sertifikalarını alıyorlar, meslek ediniyorlar, sonra ne olacak? İstihdam yok, yani burada öyle bir proje, öyle bir birliktelik kurmalıyız ki, öyle bir örgütlenme olmalı ki kadınlar iş gücüne katılsın. Bu hanımlar el emeği ürünlerini yapıyorlar, pazar pazar geziyorlar. Öyle bir örgüt sistemi kurmalıyız ya da ne bileyim çözüme yönelik ortak bir karar çıkarmalıyız, hepimizin baskısı, çalışmaları bu yönde olmalı. Biz Yerel Gündem 21'ler olarak ulusal alanda ortak çalışmalar yapıyoruz ama nedense konu istihdama geldiğinde, belediyelerde olsun diğer çalışma gruplarında olsun çekinceler oluyor. Aslında tarıma konan sigorta sistemi ile tarımda çalışan kadın nasıl bir güvence sahibi oluyorsa, istihdam sağlamak amacıyla, küçük sigorta primleriyle, elışı ürünleri yapan arkadaşlarımıza da küçük bir yer açılarak, cüzi bir miktarda prim kesilerek sosyal güvenceye alınması sağlanabilir. Bizim de yani devletin yapacağı bazı şeyler var. Bu insanların evlerinde hepsi üretiyor, bana geliyor, ona gidiyor, buna gidiyor, satalım, pazara gidelim diyorlar. Bunların hiçbirisi çare değil. Bütün istediğim 4. panelde inşallah bir çözüm çıkacaktır. Ben bunu düşünüyorum. Başka bir şey düşünmüyorum, şu anda çözüm arıyorum. Bizim de İş-kur'la yaptığımız projelerimiz var, hakikaten sonuçları çok güzel oldu hepsi iş sahibi oldular ama bunların hiçbir çözüme değil. O kadar çok işsiz var ki.

Ayşe Çelik, Kırk Örük Kooperatifi, Kadına Karşı Şiddetle Mücadele

Bu söylenenlerin en önemli noktası şu bence. Kadın istihdamının ne yönde niteliklendirildiği çok önemli. Burada herkes kendi bölgesinde ne yaptığını anlatıyor ama bu yapılanların niteliğinin ne olduğunu bilmemiz gerekiyor, çünkü kadının evde ürettiği şeylerin pazarlanması veya işte bu yönde bir konu üzerinde tartışılıyor.

Ama kadının buralara yönlendirilmesi değil toplam istihdam içinde kadının ve erkeğin eşit yer alması, iş kollarına eşit dağılması, ne nitelikte işlerde çalıştıkları çok önemli. Bence bu konu üzerinde tartışılması lazım.

Şengül Akçar, Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı

Ben bir iki konuya değinmek istiyorum. Türkiye de ciddi bir kadın kooperatifçiliği var. Bizim en son tespitlerimize göre 62 tane kadın kooperatifi kurulmuş. Fakat pek çoğu destek alamadığı için fazla aktif değil. Bizim doğrudan kuruluşuna destek verdiğimiz 20 kooperatif var, şöyle böyle 35 kooperatifle çalışıyoruz. Yani yeni bir örgütlenme biçimi olarak görmek gerekir diye düşünüyorum. Bunlar sadece girişimcilik boyutuyla değil, üretim atölyeleri değil, kadın sorunlarının pek çok alanında da kadınları güçlendirici faaliyetler yürütüyorlar. Eğitim gibi, liderlik eğitimi gibi. Bir başka şey de çocuk bakım hizmetleri son derece önemli kadınlar açısından fakat bence kadınlar bu meseleye biraz daha geniş bir perspektiften bakmaları gerekiyor. Bu, 100 işçi çalıştırmanın kreş açması meselesinden daha derin bir mesele gibi geliyor bana. İki nedeni var. Hizmetlerin yaygınlaştırılması kadınlar açısından çok önemli ama bunun yeri işyerleri değil. Kadınların çocuklarını oraya seyahat ettirmesi bir başka sorun. İkinci mesele de şu, kadınlar olarak biz nasıl çocuk yetiştirmek istiyoruz, nasıl bir eğitim talep ediyoruz? Bu uzun dönemde kadın hakları ve insan haklarıyla çok ilgili. Onun için okul öncesi eğitimde kadınlar doğal eğitici olarak da görülüyorlar ama bu rollerini ciddi bir alanda bir başka düzeye taşıyacak farklı modeller ve farklı bir görüşümüzün olması gerekiyor diye düşünüyorum. Çocukları ilkokulda iğdiş ettirirken 2-3 yaşında iğdiş ettirmeyelim. Bu şu anlama geliyor. 20 senedir bu alanda çalışıyoruz özellikle, annelerinin katıldığı kadın gruplarının kendi yuvalarını açmaları, hem bu hizmetleri yaygınlaştıracak hem de nasıl bir eğitim istiyoruz sorusunun cevabını verecektir. Onun da Avrupa'da iyi örnekleri var. Devlet bu yaşta çocuğu olan ailelere para verebilir. Onlar bunu kendi kuracakları yuvaların sürdürülebilirliği için kullanır. Yani pek çok yolu olabilir. Bizim geliştirdiğimiz modellerde anneler böyle yapıyorlar. Şimdiye kadar 35 tane böyle yuva kuruldu. Bütün bunları konuşurken esasında çok temel bir şey var.

Bazı metinlerde, KSGM raporlarında, CEDAW metinlerinde görüyorum, kadınlar bütçe analizi yapsın deniyor. Bu bence politik olarak kadınların elinde ciddi ve iyi bir araç. Biz Beyoğlu'nda bir tane pilot uygulama yaptık. Mahalleden kadınlar ve kadın kuruluşlarının işbirliğiyle Beyoğlu bütçesine bakıp hangilerinden kadınlar doğrudan yararlanabiliyor, belediye bütçesini yaparken hangi önceliklere göre yapıyor diye baktılar. Çok açık olarak belediyeler kadınlara öncelik tanımıyor. Sonunda şunu gördük, belediye pek çok harcadığı kalemde kadınlara istihdam yaratacak güce sahip. Bence bunu yaygınlaştırmamız gerekiyor, biraz böyle bakmamız gerekiyor. Onun el kitabı çıkacak, dağıtmaya çalışacağız. En azından yerel düzeyde bunu paylaşıyoruz diye düşünüyorum.

Yılmaz Akıncı, Grahem Diyarbakır Mikrokredi Projesi

Son yıllarda Türkiye geneline baktığımız zaman kadın istihdamına yönelik çok ciddi çalışmalar yapıldığını görüyoruz. Eskiye kıyasla bu konuda çok ciddi bir gelişme var ancak konunun kendi içsel gelişimini tamamlaması açısından bazı eksiklikler olduğunu görüyoruz. Ben kendi projemin de özeleştirisini yapmak istiyorum. Biz açıkçası hep kadınların belli iş alanlarında bize gelmelerini bekliyoruz. Çok farklı iş kolları geldiği zaman biz de şaşırıyoruz, başarısız olacakları korkusunu taşıyoruz. Bu noktada Türkiye genelinde ya da dünyada kadın istihdamına yönelik çalışmalarda sanki kadınlara dayatılan bir nokta var. İşte kadınlar elişi yapar, belli alanlarda yetenek sahibidirler, ev merkezli iş kolları ya da dışarıda gördüğüm çok klişe belki ama mum yapımı gibi şeyler. Kadınları kategorize edip belli alanlarla kısıtlıyor ve bunun aşılması gerektiğini düşünüyorum. Neler yapılabilir konusuna gelirsek, inovatif merkezler kadınların istihdamda pay sahibi olmalarını çok artırabilir. Teknolojik gelişimde dezavantajlı konumda olan kadınların bu konuda kendilerini geliştirerek istihdam katılabileceklerini düşünüyorum.

Nilgün Yıldırım, Kamer Vakfı

Kadınların mesleki eğitimleriyle ilgili bir şey söylemek istiyorum. Çok hassas bir alan çünkü kadınlar genellikle geleneksel rolleri üzerinden eğitilerek bu rolleri daha da güçlendiriyorlar. Daha iyi dikiş dikmeyi öğreniyorlar, daha iyi bebek bakmayı öğreniyorlar, bir yerde bu cinsiyetçi sisteme daha iyi hizmet edebilen kadınlar yaratılıyor. Bu çok tehlikeli bir tuzak gibi geliyor bana. Bunun dışında ticari alan ve iş alanı cinsiyetçi sistemin kendini en çok gösterdiği alanlardan biridir. Biz, kadın kuruluşları, Kamer, namus adına işlenen cinayetler ve kadına yönelik şiddetle çalışır. Kadın girişimciliği bizim ana konumuz değil ama bununla birlikte yürütmeye çalıştığımız bazı çalışmalar var. Kafama takılan bazı sorular var.

Bu cinsiyetçi alan içerisinde bizim amacımız kadınların para kazanması mıdır, yoksa farklı modeller yaratarak feminist bir bakış açısıyla işletme modelleri oluşturarak ticari alanlarda başka pencereler açmak mıdır? Bunun üzerine biraz düşünmek gerekiyor. Biz kendi kadın çalışmalarımızın finansmanını sağlamak için aynı zamanda kadın merkezlerimize bağlı çalışan iktisadi işletmeler de açıyoruz. Örneğin az önce bahsedilen çocuk yuvaları. Bazen kendi amaçlarımız doğrultusunda yaptığımız işler de bir süre sonra kendi kendini finanse edebilecek duruma gelebiliyor. Biz çocuk evlerimizi, birey olduğunun farkında, şiddete karşı, cinsiyet ayrımına karşı bireyler yetiştirmek üzere yola çıktık ama şu an o evlere gelen çocukların aileleri aynı zamanda o çocuk evlerini finanse eder duruma geldiler.

Selda Gezer, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

İş geliştirme merkezleri kendi kafasında iş fikri olup da hayata geçirmek isteyenlere uygun imkanlarla işyeri sağlayan, mentörlük hizmetlerinin verildiği merkezler. KOSGEB bu iş geliştirme merkezi faaliyetlerini Türkiye’de uyguluyor, iki tane fon kaynağı var, biri Dünya Bankası diğeri AB fonları. Sabahki oturumda kadınların iş fikri olup hayata geçiremedikleri, mekan sıkıntısı çektikleri söylendi. AB fonları projeleriyle Türkiye de üç tane Kadın İş Geliştirme Merkezi kuruldu. Bunlar Çorum, Nevşehir-Avanos ve İstanbul-Pendik’te faali-

yete geçmek üzereler. Burada neler yapılıyor? KOSGEB imalatçı firmalara destek verdiği için, iş fikri olan ve bunu hayata geçirmek isteyen kadınlar burada destekleniyor, girişimci oluyorlar. Aynı zamanda imalat sanayinde faaliyet gösteren, üretimle alakalı bir iş fikri varsa KOSGEB'in Yeni Girişimci Desteği adı altında bir desteği var. 4.000 YTL hibe destek, hiçbir şekilde geri ödemesi yok, iş kurma sürecindeki giderleri karşılamak amacıyla verilen bir destek. Ayrıca 40.000 YTL'lık teminat mektubu karşılığında, ilk yıl ödemesiz, iki yıl içinde dört eşit taksitte geri ödenecek bir destek de var. Alacağı makine ve teçhizatın %80'ini KOSGEB faizsiz olarak veriyor. Geri ödemeli desteği ancak teminat mektubu karşılığında veriyor. Bu normalde girişimciler için çok büyük bir problem bir de kadın girişimciler için teminat mektubu olayı çok zor. Belki ilerleyen zamanlarda bunun üzerine de gidilebilir.

Songül Sallan Gül, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

Uzun süredir yoksul kadınların istihdamı üzerine çalışıyorum ve sosyal yardımlaşma genel müdürlüğünde de benzer çalışmalar yürütüyoruz. Eğitimli ve nitelikli olanların istihdamını artırmak başka bir perspektif ama son dönemlerde yoksul kadınların istihdamını artırma olgusu da çok öne çıktı. Yine burada da kadın girişimciliğinin artırılması temel hedeflerden bir tanesi, o konuda birkaç bilgi vermek istiyorum.

Sosyal yardım önemli bir alan ve çoğunlukla kadınlar başvuruyor. Yoksulluk çok ciddi anlamda kadınsılaşmış durumda. Devletin gözünde de böyle, yardım alanda da böyle. Burada şöyle bir cinsiyet ayrımcılığı söz konusu. Yardımları azaltmak için başvurular erkekler üzerinden yapılıyor. Kadınların başvurmasını engellemek, yasal hiçbir şey olmamasına rağmen uygulamada böyle bir yöntem başvuruluyor. Başvuruların kadınlar üzerinden olmaması, kabul edilmemesi tarzı uygulamayı, girişimcilikle ya da kadın istihdamıyla nasıl bağlantılandırırız. Kadın istihdamında, yoksul kadınlara yönelik SRAP benzeri projelerde, kadınların iş alanları eğer geleneksel alanlarsa kabul ediliyor. Uygulama bu şekilde gidiyor. Özellikle kırsal projeler erkekler üzerinden ve aile işletmeciliği şeklinde tanımlanıyor. Aile işletmeciliğinin niteliği de ücretsiz kadın emeği demektir. Bu açıdan bakıldığında zaman kadını alanların desteklediği bir gerçek. Biraz önce bir arkadaş söyledi, kadınların para kazanması. Ben bu kavrama katılmıyorum. Aslında kadın istihdamındaki temel amaç kadının güçlendirilmesi ve güçlendirirken de kadının para kazanması üzerinden değil de hane geliri üzerinden gidiyor ki bu tartışılmalı. İstihdama yönelik çalışmaların amacı da kadının geleneksel rolünün güçlendirilmesi. Bu çok ciddi bir tehlike ve risk alanı çünkü kadınları biz tekrar kadınsı alanda hapsederek, onların rollerini güçlendirerek, istihdam alanına katmaya çalışıyoruz. Dolayısıyla bu alan üzerindeki sorunları da gerçekten gözden geçirmemiz gerekiyor diye düşünüyorum. Amaç sadece kadın istihdamını mı artırmak yoksa kadın istihdamının niteliğinin de sorgulanması gerekliliği mi. Belki bunu platformda ele almamız lazım.

Özellikle son dönemde mesleki eğitimlerin kadınlara kurslarla verilmesi. Ama buradaki en başarılı örnekler maksimum %20-25. Genel olarak programlardaki başarı bu. Kadınlar arasındaki başarıda ise oran çok daha düşük. Bütünsel bir bakış açısı olmadan tek başına kurs açmak ne derece yararlı. Bunun sorgulanması gerekir. Bir güçlendirme eğitimi olmadan kurslar tek başına başarılı olamaz.

Emel Denizaslani, İzmir Girişimci Kadınlar Derneği

Daha önce İzmir’de, Ege Kadın Dayanışma Vakfı adıyla bir çalışma yapmıştık. 98 senesinde UNDP’nin bir fonunu Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünden alarak kadın el ürünler satış merkezi açtık. O dönemlerde pek de örneği olmayan bir girişimdi. Bizi pek çok yasal yükümlülüklerimizin olmayacağı şeklinde gerçek olmayan bilgilerle donatmışlar. Proje yazma konusunda da bilgimiz yoktu. Yani nasıl bir karambolle bize o minik para verildi de satış merkezi açtık bilmiyorum. Ondan sonra öyle büyük yasal yükümlülüklerle, engellerle karşılaştık ki, birinci senenin sonunda dükkanı kapamak zorunda kaldık. Vergisi bile belimizi büktü, vakfın kendi sermayesini götürür noktaya geldi.

Bir kere biz kadınlar bu konuda çok donanımlı değiliz. İstihdam alanında var olmak, para kazanmak, hane gelirine katkıda bulunmak, bunun adı her neyse bilgiyle donanmalıyız gerçekten. KOSGEB’in verdiği fonları duyduğumuzda Girişimci Kadın Derneği olarak onları davet ettik, gittik konuştuk ama İzmir fon haritasının dışında kalıyor. Ya doğuyu, yada güneydoğuyu gösteriyorlar.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının yoksulluğu önleme projesi, SRAP projeleri, olduğunu duyduk. Bu işle ilgili kişiyi dernek olarak davet ettik, ne yapabiliriz sorduk ama bir anlattı ki. Buzdolabı, çamaşır makinesi var mı tipinde, bir sorular zinciri var, o sorular zincirinde yoksulluğunuzu kanıtlayacaksınız, ama bu arada bir proje yazıp başarabilecek kadar da bilgi birikiminiz, deneyiminiz olacak, size para desteğinde bulunacaklar. Yani bu iki isteğin arası korkunç bir uçurum, mümkün değil böyle bir şey. Demek ki bu projeler belli gruplara, belli hedeflere verilmek adına isimlendirilmiş projeler.

Sonuçta biz İzmir’de problemleri olmayan, her şeyi çözmüş bir grup olarak görülüyoruz. Sağ olsun Ankara’daki arkadaşlar devletle ilişkilerini hallediyorlar. Doğu ve Güneydoğu bölgesi de, AB’nin olsun, devletin olsun, öncelikli olarak fonlarına ulaşıyorlar. İstanbul şehir değil devlet, onlar da bir çözümünü buluyor. Ama Ege Bölgesi’nde ben fonlardan yararlanan kurumları pek duymadım, görmedim.

Bir saptamamı daha paylaşmak istiyorum arkadaşlarımla. İlk defa 4-5 sene önce AB fonlarıyla ilgili bilgilendik, döndük. Belediyelerin kapılarına dayandık, dedik ki beraber projeler yazalım, öğrendiklerimizi aktardık, bunlar birer proje birimi oluşturdular, kendileri projelerini yazdılar ve STKların hiçbirisiyle ortaklaşmadan, kendi fikirleri doğrultusunda projeleri aldılar, gerçekleştiriyorlar. Yani böyle bir karambol içindeyiz, bizim izlenimlerimiz bunlar.

Nezahat Nasuhoğlu, Antalya Kadın Danışma Dayanışma Merkezi

Hepimizin sorunu aynı. Böyle bir görüntü çektim, isterseniz yayınlatabilirsiniz. Nereden nereye başlığı altında. Buradaki konuşulanlara katılıyorum. Kadının en büyük sorunu anne olması, kadın olması, ikinci planda kalması ve bütün yüklerin sırtına binmesi. Gerçekten hep el ele verirken çok büyük sorunları aşacağımıza inanıyorum. Bugün bir arada olmakla aşmış bir vaziyetteyiz zaten. Yine de inşallah ileride aşacağız.

Hülya Osmanağaoğlu, Bağımsız

Burada sayılan kurumlar açısından tek tek kadınların hayatında hatta kimi yerelerde kadın gruplarının hayatında, girişimci eğitim programlarıyla önemli değişimler yaratıldığı muhakkak. Ancak Gülay Toksöz'ün ilk başta kadın istihdamının artırılmasına yönelik bir sıralaması vardı. Girişimcilik bir tanesiydi, kadınların erkeklere açılan meslek dallarına girmesi bir başkasıydı, ücretli emek gücüne katılımın artması bir başkasıydı. Şunu konuşmak gerekiyor, daha önce de söylendi, girişimcilik, özellikle kendi hesabına çalışmakla yapılan, kadınlarazaten biçilmiş cinsiyetçi roller üzerinden emeklerinin devam ettirilmesinin feminist anlamda bir eleştiriye tabi tutulmasını gerektirir. Yoksa kadın istihdamı üzerine kimler politika üretiyor, tartışıyor, sempozyum düzenliyor diye baktığımızda emek örgütlerinin maalesef pek yapmıyor olduklarını gördük, ama esas olarak TESK'in, TİSK'in TÜSİAD'ın bu konuda çalışmaları var. Feminist bir politika amacıyla bunu yapmadıkları kesin. O zaman acaba istihdam politikası dediğimiz, kadınların istihdamını artırmak dediğimiz şeyin tek başına feminist bir politika olmadığı ve istihdam politikalarının kendisinin de feminist bir eleştiriye tabi tutulması gerektiğini herhalde görmek gerekiyor. Bir önceki başlıkta iş kanunu üzerinden, esas olarak ücretli emek gücü üzerinden bir şeyler konuştuk ama bu başlığa geldiğimizde, son analizinde Gülay Toksöz'ün de söylediği gibi kadın istihdamını artırmak kadın girişimciliğine odaklanmış vaziyette. Hepimiz girişimci olamayız, hepimizin bu şekilde kurtulması mümkün değil. Bunun için bu konuyu tartışırken kadın girişimciliğinin ön plana çıkmasında acaba dünyadaki genel trendlerin, basının bu konudaki yönlendirmesinin, tek başına ne kadar girişimci kadın, nasıl kurtuldu, nasıl şahaneler yarattı söyleminin, bu anlamda yapılan çalışmaların mali olarak desteklenmesinin bir tercih olup olmadığı yani sadece kadın istihdamını artırmak gibi bir niyetle mi yoksa mevcut cinsiyetçi sistemin devamına ne kadar hizmet ettiği üzerinden mi kurgulandığını herhalde konuşmak gerekiyor. Buna ilişkin araştırmalar varsa Gülay Toksöz cevaplandırabilir diye düşünüyorum.

Belkıs Kümbetoğlu, Marmara Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

Gülay'ın sunuşundaki tabloya dönmek istiyorum, kadınlar çalışma hayatında neden azalıyor. Çalışma koşullarını iyileştiremediğimiz zaman kadınları çalışma alanına çekemiyoruz. Peki çalışma alanındaki koşulları iyileştirenler kimler olacak? Gene Gülay'ın sunuşunda, çalışma alanındaki stratejileri belirlemede sendikalar söz konusu. Oysa biliyoruz ki Türkiye, Avrupa Sosyal Şartında sendikalaşmaya ve örgütlenmeye çekince koyan bir ülke. Sendikalar istemiyoruz. Aslında acaba sendikalar istihdamı artırma yönünde çalışıyorlar mı, yoksa insanlar sendikalı olduğu için işlerini mi kaybediyorlar? Eğer biraz makro bakarsak, ne türden işçiler isteniyor? Ne türden bir işgücü yapısı isteniyor ve kadınlar bunun içinde neredeler? Örgütlü bir işgücü yoksa, bazı hakların ya da geliştirilecek istihdam politikalarının arkasında kimler duracak? Türkiye'nin koyduğu bu çekincelerin anlamı ne? Biraz düşünmemiz gerektiğini söylemek istemişim.

Gül Erdost, Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

Biz kadın istihdamını kolaylaştırma çalışmaları sırasında sizin de birçok cümleyle ifade

ettiğiniz güçlendirme eğitimine çok önem veriyoruz gerçekten. Arkadaşların da söylediği gibi her yerde meslek edindirme eğitimleri var ama sonunda işe yerleştirme konusunda buna ihtiyaç var. İş arama becerileri geliştirilmesi gerekiyor. Farkındalık çalışmaları yapılması gerekiyor. İş arama becerileri konusunda biz hep destek aldık, bunu Türkiye İş Kurumu rahatlıkla verebiliyor. Güçlendirme eğitimi sırasında, iletişim, çatışma-çözme gibi konularda da desteklenirse kadınların daha kolay iş bulacaklarını düşünüyorum.

İpek İlkaracan, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği

Güçlendirme eğitimi dedi Gül Erdost. Salonda yankılan bir şey var, bu girişimcilik ve meslek eğitimlerinde başarı oranı ne? Girişimcilik ve meslek edindirme eğitimleri veriliyor ama bunlar ne derecede sürdürülebilir ve gelir sağlamaya yönelik oluyor? Meslek eğitimleri sonucunda ne oranda gerçek anlamda istihdam elde ediliyor? %20 gibi bir oran verildi. Gülay'ın sunuşunda bahsettiği kadınlar arasında birkaç grup var. Bunlar Gül'ün de bahsettiği gibi daha çok kadın bilinçlenmesine yönelik çalışmalar yapıyorlar. Bizim de Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği olarak 95'ten beri yürüttüğümüz, bu yıl artık 13. yılına giren Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) kapsamında şunu görüyoruz: 16 modüllük kadını ilgilendiren pek çok alanda kadını güçlendirmeye yönelik bir eğitim. Aslında bir istihdam eğitimi değil. Gerçekten genel anlamda bir toplumsal cinsiyet bilinçlendirme eğitimi. O 16 modülden sadece iki tanesi ekonomik haklara ayrılmış durumda. Fakat bu meslek eğitimlerine oranla daha iyi bir yüzde tutturduk. %50'ye yakın bir istihdam oranı var. Bu oranda, kimi yerde kadınlar bir araya gelip kooperatif kurup kendi kooperatiflerinden gelir kazanmaya başladı. Kimi yerde ücretli işe girdiler, kimi yerde kendi özel işlerini kurdular. Herkesin üzerine uyan elbise farklı. Fakat öyle bir güçlendirme eğitimi sonucunda kendilerine uyan istihdam elbisesini buldular. Öyle de bir deneyim var. Evet meslek eğitimleri ve girişimcilik eğitimleri ötesinde daha kapsamlı bakılmalı bu soruna.

Necla Akgökçe, Petrol-İş Sendikası Kadın Dergisi

Genel olarak kadın istihdamını artırma meseleleri ve girişimcilik üzerinden konuştuk. Gülay'ın tespitlerine ben de katılıyorum. Çok fazla girişimcilik üzerinden gidiyor işler. Hülya az önce benim söyleyeceklerimin bir kısmını söyledi, sosyal sözleşmelerle ilgili çekince meselesinin bir kısmını da Belkis söyledi. Bir grup kadın da istihdam dışına itiliyor bu ülkede. Ben yine özelleştirme meselesine gireceğim. Kadınların çoğu bu ülkede eskiden kamu kuruluşlarında çalışıyordu ve özelleştirme meselesiyle pek çok kadın istihdam dışına itildi. Oradan oraya sürüldüler ve kadınlar çalışmaktan vazgeçtiler. Bir taraftan kadınları işsizliğe itiyorsunuz öteki taraftan iş yaratma projeleri, girişimcilik, v.s. konularını da destekleyerek orada başka bir alan oluşturuyorsunuz gibi geliyor bana. Ülkede uygulanan iktisadi politikalarla ilgili bir şey ve makro düzeyde bir şeyler üretmezsek herhangi bir şekilde kadın istihdamı meselesine düzgün bir çözüm getiremeyeceğimize inanıyorum.

Özellikle özelleştirme meselesinde, sonuç raporunda pek çok kadının işsiz kaldığını ve kadının belli bir yaştan sonra iş dünyasının cinsiyetçi politikasıyla iş bulmasının bir erkeğe göre çok daha zor olduğunu, kadına yönelik işlerin zaten bu cinsiyetçi yapıdan dolayı çok az olduğunu ve bunların vurgulanması gerektiğine inanıyorum.

Çok fazla kreşler, annelik üzerinden birtakım çözüm önerileri getiriliyor. Ama bu ülkede bekar, çalışan kadınlar da var. Her şeyin annelik üzerinden tanımlanmasının feminist bir yaklaşım olduğunu düşünmüyorum ben. Buna da ayrıca vurgu yapılması lazım. Herkesin çocuğu yok bu ülkede ve çocuk istemeyen feminist kadınlar var ve genç kadın işçilerin karşılaştığı binbir tane sorun var.

Gerçekten de Türkiye’de olan biten bu makro politikaları analiz etmeden ya da onları takip etmeden, olanlara daha kişisel, kendi halinde çözümler üretmeye çalışmamız, bana da büyük bir dalgaya karşı çok zorlu bir mücadele gibi geliyor. Ben de tekstil örneğini vereceğim. Tekstilde şu anda korkunç bir daralma var. Tekstil oldukça kadın yoğun bir sektör. Şu anda oradaki daralma Türkiye’nin, Çin ya da Doğu Asya’nın rekabetiyle baş edememesinden doğan bir rekabet. Türkiye’nin bütün bu dezenflasyon olsun, bütçe kontrolü olsun, ücretler politikası olsun kadınların canını yakan sorunlar. Tarımdaki çözülme, teşviklerin azaltılması başka bir sorun. Çünkü kadınlar orada ücretsiz aile işçisi. Erkekler şehire gidip inşaatta çalışıyor belki ama kadınlar ev kadını olarak kalmak zorunda. Öyle bakıldığı zaman bu büyük dalgaya karşı bizim de en baştan, yani makro düzeyde bütçe ve ötesinde sosyal güvenlik ve diğer istihdam politikalarına yönelik, mikroyu ve makroyu bir arada, düşünmemiz gerekiyor.

Dilek Hattatoğlu, Muğla Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

Gülây’ın sunuşunu dinlerken şunu fark ettim. Yıllardır hem çalışma grubunda çalışıyorum hem akademisyen olarak kadın emeğiyle özel olarak ilgileniyorum ama bu alanda çalışan diğer kadın örgütlerinin nasıl bir makro bakışları olduğunu, dünya ölçeğinde ve sonra Türkiye ölçeğinde olan değişimleri uyguladıkları işlere nasıl yansıtıklarını bilmediğimi fark ettim. Belki diğer kadın örgütleri için de benzer bir şey söz konusu. Yani meselenin iki tarafı olduğunu düşünüyorum. Bir tarafı, kendi çalışmalarımızda dünyada ve Türkiye’de olan bitenleri ve makro ölçekli politikaları nasıl algılıyoruz, nasıl düzenliyoruz ve buna bağlı olarak kendi yaptığımız işleri nereye yerleştiriyoruz? Buna ilişkin kendi planlarımız neler? Birbirimizle ilgili olarak ne biliyoruz? Bunları paylaşabilmek önemli diye düşünüyorum. Bu da belki bundan sonraki çalışmalarımız için bir öneri. Sadece güçlendirme eğitimi mi veriyoruz, istihdam, beceri eğitimi mi veriyoruz değil de, geneli nasıl düşünüyorum, nasıl tasarlıyoruz ve o geneli nasıl dönüştürmeyi, nasıl bir etki yaratmaya çalışarak bu güçlenme eğitimi ni veriyoruz?

Işıl Demir Güner, Trabzon Barosu

Ben şunu fark ediyorum. Siyasi politikalar içinde toplumsal cinsiyet kavramı üzerinde bazı dayatmalar var. Halk Eğitimlerde genelde kadınlara toplumsal cinsiyet kavramı içinde el becerilerini geliştirmek, yöresel, etnik bazı özellikleri, bazı kültürleri sunabilmek için eğitimler veriyorlar. Halk Eğitimler bence insanlara yapılan önemli bir dikte. Çünkü yöresel olarak, ben Trabzonluyum, Trabzon yöresine ait bazı el sanatlarını üretiyorlar. Şimdi Trabzon el sanatını öğrendi kadın, birkaç arkadaşıyla beraber kooperatif de kurdu ama Trabzon’da onu satamaz. İşte benim burada çağrım belki de şu olabilir. Trabzon’da ben bunu satamam ama İzmir’de ya da Mardin’deki el ürününü getirip Trabzon’da satabilir. Biz bu sir-

külasyonu nasıl sağlayabiliriz? Eğer bunu sağlarsak o girişimden, elde edilecek gelirden insanlar belki hak ettikleri parayı da kazanacaklardır diye düşünüyorum. Onu burada sağlamamız mümkün mü? Çünkü Trabzonlu kadın Trabzon'da el sanatını satamıyor çok fazla. Ama belki Mardin'deki kadın Trabzon'da bu sanatı satabilir. Bu sirkülasyonu sağlayabilirsek bence önemli bir gelir sağlayacağız.

Gülsüm Kerem Cerrahoğlu, Adana Kadın Girişimciler Derneği

Biraz kavramlar üzerinde duralım istiyorum. Farklı algılıyoruz kavramları. Ben sosyal hizmet uzmanıyım. 94 yılından bu yana da kadın dernekleriyle, sivil toplum örgütleriyle iç içe çalışıyorum. Mesleğim gereği de tabii ki kadınlarla her alanda çalışıyorum. Son zamanlarda da kadın girişimciler derneğindeyim. Şimdi kadınla ilgili güçlenme, girişimcilik gibi birtakım kavramlar kullanıyoruz ama bunların içini gerçekten nasıl dolduruyoruz? Aslında siz buna değindiniz. Ben de o konuda konuşmak istiyordum. Yani kadının güçlenmesi, girişimcilik eğitimini alması, onlara birtakım mesleki beceriler vermek tek başına yetmiyor. Özünde kadının birey olarak güçlenmesi çok önemli. Yani özgüvenini kazanması, kendisinin gücüne güvenebilmesi ve bir şeyler başarabileceğini bilebilmesi. Bu konudaki eğitimler bence temel oluşturuyor. Modern deyimiyse kişisel gelişim ama bence bireyin öncelikle özgüvenini kazanarak güçlenmesi çok önemli. Tabii ki bu konunun içine iletişim becerileri, v.s. giriyor. Burada bulunan herkes bunu biliyor, örneğin şiddetle karşı karşıya kalmış bir kişi, üniversite mezunu olsa, iyi bir geliri de olsa bu işin içerisinden çıkamayabiliyor. Kendisini güçlü hissetmezse, nasıl çözeceğini bilmezse sonuç alamıyor. Bence istihdamla birlikte bireyin güçlendirilmesi, girişimci kadının kişisel olarak özgüven kazanması önemli. Bizim de en büyük misyonumuz bu yolda yol göstermek.

Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi, Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı

Hepinize katkılarınızdan ötürü çok teşekkür ediyorum. Burada bana yönelik bir tane soru vardı. O da Hülya'dan geldi ve dedi ki istihdamı arttırmak kendi başına feminist bir hedef değildir. Doğru, istihdam politikalarını feminist bir perspektiften değerlendirmemiz, eleştirmemiz lazım, katılıyorum ama istihdamı arttırmak feminist bir hedef olmasa da sosyal politika açısından çok önemli bir hedef ve emekten yana bütün güçlerin sahip çıkması gereken bir hedef. Dolayısıyla da biz istihdamla ilgilenen kadınların da sahip çıkması gerekiyor. Tabii istihdamı nasıl artıracamız ve hangi istihdam? Bu noktada en başta demiştim ki insan onuruna yakışır işlerin artması gerekiyor ve bu tür işler de bana göre sosyal koruma kapsamında olan, örgütlenme imkanı olan işler. Ücretli de olabilir, kendi hesabına çalışma şeklinde de olabilir. Ama burada önemli olan, insanların çalışmadığı zamanların endişesini taşımadan, o zamanlarda onun varlığını sürdürmesini sağlayacak asgari koruma imkanlarına sahip olması.

Kamusal politikalar kuşkusuz çok belirleyici ve artık bu küreselleşme çağında ülke bazında kamusal politikaların belirlenmediğini, istihdam politikalarının belirlenmediğini görüyoruz. İstihdam politikalarının uluslararası fon örgütleri tarafından belirlendiğini hepimiz biliyoruz. Dolayısıyla da şu anki makro-ekonomik politikalara biz karşı çıkıyoruz. Aynı zamanda emek örgütleri karşı çıkıyor. Karşı çıkmamız da lazım. Peki, karşı çıkmamız ölçüsünde kendi taleplerimizin hükümetler tarafından kabul edilmesini, ona uygun politikalar üretil-

mesini sağlayabiliyor muyuz? Büyük ölçüde hayır. Onlar kendi bildiklerini okumaya devam ediyorlar. Dolayısıyla da bizim sadece makro politikaları dile getirmekle yetmemiz söz konusu değil. Birebir gündelik hayatında çalışmak isteyen, gelir kazanmak isteyen kadınlara ilişkin somut söyleyebileceğimiz bir şey var mı? İşte o noktada ben iki farklı eksende politika üretmek gerektiğini düşünüyorum. Birincisi, kamusal politikalar noktasında özellikle kadınlar için, hükümeti zorlamamız lazım. Nasıl zorlayacağız?

Bunlardan birincisi kadın istihdamını arttıracak yatırımların yapılması ki bu yatırımlar özellikle eğitim ve sağlık alanında çok büyük önem taşıyor. Oturup ayrıntılı bir çalışma yapmadım ama her iki alan da, her ne kadar geleneksel kadın alanları olarak görülse bile, hem vasıflı hem vasıfsız kadın işgücü açısından ciddi istihdam yaratacak alanlar. Yani okul öncesi eğitimden başlayalım, eğitimin her alanında okul hizmetlerinin ve diğer bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, kadın istihdamı açısından büyük bir açılım. İster öğretmen olarak olsun, ister oradaki kat hizmetlisi olarak olsun. Sağlık alanı da aynı şekilde. Hemşirelikten, doktorluktan, hastanede görevli kat hizmetlisine kadar her alan da kadın istihdamına büyük açılım sağlayacaktır. Toplumun temel ihtiyaçlarının karşılanması noktasında zaten yapılması gereken şeylerdir ama bu alanlara yeterince kaynak ayrılmadığı için boşluk var. Dolayısıyla ben kamusal politikaları dile getirirken, bu şekilde kamusal yatırımların artırılması gereğinin altını çizmek lazım diye düşünüyorum.

İkincisi de, hep İş-Kur'un altını çiziyorum. İş-Kur şimdiye kadar kaba deyimiyse burun kıvırdığımız bir örgüttü. Hatta iş arayıp bulamayınca İş ve İşçi Bulma Kurumu'na düşmek, diye bir deyim vardı. Ama o zamandan bu zamana değişen şeyler oldu. Teşkilat Kanunu çıktığından beri kurum kendi kapasitesini güçlendirmek için yoğun bir çalışma içinde. İl bazında istihdam kurumları var. İl meslek eğitimi kurumları var. Her ikisinin de ortak noktası hem işveren, hem işçi örgütleri, hem de kamu temsilcilerinin yer aldığı il bazında işgücü ihtiyaçlarının saptanabileceği, mesleki eğitimlerin de buna göre organize edilebileceği ve İş-Kur'un da buna göre içinde yer aldığı bir yapılanma. Dolayısıyla ben bu il istihdam kurumlarının faaliyetlerinde, İş-Kur'un bunu yürütme sürecinde mutlaka toplumsal cinsiyet perspektifini taşımasını ve her aşamada yürüttüğü işlerin, kadınların eşit şekilde ve hatta kimi zaman daha fazla eğitimlerden yararlanması ve işe yerleştirmelerde aracılık edilmesinde anahtar rolü olduğunu düşünüyorum. Bu söylediğim özellikle ücretli istihdam bağlamında. Ama yine de ücretli istihdam yeterli değil ve dolayısıyla birtakım kadınlar para kazanmak için, ister hane refahı diyelim, ister kadının kendini gerçekleştirmesinin aracı olarak diyelim, kendi hesabına çalışmaya yönelecekler ve bunun hem kadını güçlendirici olması, hem de sürdürülebilir olması için kadın girişimciliği politikalarına ihtiyacımız var. Mesela Şengül Hanım'ın söylediği kooperatifleşme. Ben bu konuda çok fazla bilgi sahibi değilim ama bir açılım sunabilir. Kadın girişimciliğini tek tek bireylerin yürüttüğü faaliyetler olmaktan çıkarıp kadınların bir arada yürüttüğü bir çalışma biçimi. Aynı zamanda da sosyal güvenlikle de ilişkisini kurarak. Buna hazır bir cevabım yok ama kamu çalışanı haline gelerek sigortalı olabilirler. Trabzon'dan arkadaşın söylediği gibi kooperatifler kendi aralarında oluşturacakları platformlarla iller arasında üretilen farklı ürünlerin pazarlanması noktasında birlikte çalışabilirler. Bu bize bir açılım sunuyor. O nedenle de girişimcilik noktasında ne tür imkanlar var? Ne tür kısıtlamalar var? Bunlarından üstesinden nasıl gelinebilir? Bu bakışı feminist bir perspektiften nasıl geliştirebiliriz? diye düşünmemiz gerekiyor.

GENEL DEĞERLENDİRME¹

Ferhunde Özbay¹

Toplantının genel bir değerlendirmesini yapmadan önce Türkiye’de bu alanda bugüne kadar yapılan toplantıların gelişimi üzerinde düşüncelerimi kısaca aktarmak istiyorum. KEİG toplantısının öneminin, tarihsel bir perspektif içinde bakıldığında daha açık bir biçimde anlaşılabilceği kanısındayım.

Türkiye’de kadınlar üzerine düzenlenen toplantıların başlangıcı olarak 1970’li yılları almak mümkün. Dünyada 1975-1985 "kadın on yılı" olarak tanındı. Bu nedenle de Türkiye’de kadını konu alan toplantılar yapıldı. Bunlardan ilki Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği’nin 1975 yılında düzenlediği *Türkiye Kadın Yılı Kongresi*’dir. Kongrenin bildirimleri ve tartışmalar aynı adla 1978’de yayımlandı². Hukukçuların ağırlıklı olarak bulunduğu kongre sunumlarında emek-istihdam sorunları 382 sayfalık kitabın iki-üç sayfasını oluşturan genel bazı gözlemlerden öte gitmedi. Bu kongreyi kadın konusunda siyasal bir oluşumu incelemek için değerlendirmek daha anlamlı olabilir. Zira kitap, sunumlar ve komisyon tartışmalarının içeriğinden çok kimin katıldığı üzerinde duran bir yayın niteliğinde. Örneğin, kongreye gönderilen kutlama telgrafları kitabın kırk sayfasını işgal ediyor. Kongreyi zamanın cumhurbaşkanı açtı ve devlet yönetiminin önemli kademelerindeki kişiler kadın konusunun anlam ve önemi hakkında bir seri açış konuşmaları yaptılar. Özetle, bu kitap devletin kadın konusunu bir sorun alanı olarak kabul ettiğini belgeleyen niteliği açısından önemli.

Buna karşılık, 1978’de Nermin Abadan-Unat’ın başkanlığındaki Sosyal Bilimler Derneği’nin yaptığı *Türk Toplumunda Kadın* konferansı bilim çevrelerinde kabul gören ilk toplantıydı³. Bu toplantının diğerine göre bir başka özelliği, sunumların sadece kadın araştırmacılar tarafından yapılmasıydı. Bu o tarihte oldukça ilginç, hatta tuhaf karşılanmış ve toplantının medyada duyurulmasında önemli bir özellik olarak ortaya çıkartılmıştı. Buna karşın, sunumları tartışanlar, oturum başkanları ve dinleyicilerin çoğu erkekti. Çok sayıdaki sunumların hepsi farklı alanlarda kadınların durumunu tartıştı. Başlangıçta içlerinden sadece biri kadın istihdamını tartışmak üzere planlanmıştı. Bildirilerin içeriğine bakıldığında ise kadın emeği ve istihdam konusunu ele alanların kitapta bir alt grup oluşturacak kadar fazla olduğu gözlemlendi⁴. "İşgücüne Katılma, Eğitim ve Planlama" alt başlığı altında altı makale yer aldı. Bunları kadın emeği ve istihdamını sistematik olarak tartışan ilk makaleler olarak değerlendirmek mümkün.

Türkiye’de kadınla ilgilenen araştırmacılar bu tarihten sonra sık sık benzer toplantılar yaptılar. Buralarda da kadın konusuna çeşitli yönlerden bakan bildirimler sunuldu. Buna karşın, belli alanlarda uzmanlaşmış toplantılar uzun zaman gerçekleşemedi. Zaman içinde

¹ Boğaziçi Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

² Bu yazının ilk halini okuyarak öneriler getiren Gülay Toksöz, Şemsa Özar, Kadriye Bakırcı ve Yıldız Ecevit’e teşekkür ederim.

³ Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği’ (1978) Türkiye Kadın Yılı Kongresi. TÜKD, Ankara Şubesi Yayını, Ankara.

⁴ Nermin Abadan-Unat (der.) (1979) Türk Toplumunda Kadın. Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını. Ankara. (İkinci baskı 1982)

⁵ Bu noktayı bana hatırlattığı için Gülay Toksöz’e teşekkür ederim.

değişen neydi? Bunu somuta indirgeyerek anlatmak için 1990'da bu kez Şirin Tekeli'nin derlediği *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* adlı kitabın dayandığı toplantıya bakalım. Bu toplantıya bildirileriyle katılanların da hepsi kadındı. Ama bu artık doğallaşmış bir durumdu. Hatta toplantıda dinleyiciler arasında bile erkekler çok azdı. Kitabın başlığından da anlaşılacağı gibi bu toplantının öncekilerden farkının "kadın bakış açısı" olduğu vurgusu vardı. Bilgi birikiminin sağladığı karşılaştırmalı analizlere yer verilmişti. İlk zamanlar ele alınması bile düşünülmemeyen "şiddet", "taciz" gibi sorunları tartışan sunumlar da vardı.

Kadın emeği ve istihdamını tartışan bildiriler kitapta "Maddi Hayatın Dayattıkları" başlığı ile sunuldu. Bu gruptaki makalelerde emek/istihdam sorunlarını "ataerkil" sistemle ilişkilendirilmişti. Buna karşılık, eğitim ve planlama ile ilgili sunumlar başka alt başlıklar altında kitapta yerlerini aldı. Yani, on yıl öncesine göre makaleler daha uzmanlaşmış, alt başlıklar altında gruplanabildi. Ama hala bu alandaki araştırmacıların sayısı kısıtlıydı ve tek bir konu etrafında toplanabilecek yeter sayıya ulaşmak zordu.

1990'lar gerek araştırmacı sayısında hızlı bir artışın yaşandığı, gerekse sorunlarla ilgili uygulamalara yönelik kurumların çoğaldığı yıllar olarak değerlendirilebilir. Kadın emeği ve istihdamına yönelik uzmanlaşmış toplantılar da bu yıllarda gözlenmeye başladı. *1998'de yayınlanan Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler-Türkiye Örneği* başlıklı kitabın dayandığı toplantı böyle bir uzmanlaşmanın ilk örneklerinden olmasının yanı sıra, iki açıdan önemli⁵. İlki düzenleyicilerin kadın sorunlarıyla doğrudan ilgilenen kurum ve örgütler (KSSGM ve İKGV) olmasıdır. İkinci ise Avrupa Birliğine girmeye hazırlanan Türkiye'nin, kadın emeği ve istihdamına daha yakından bakma gereğini görmesidir.

Düzenleyiciler uygulamaya yönelik kurumlar olmakla birlikte, bu toplantıda uygulama ve araştırma arasındaki ilişkiler üzerinde durulmadı. Hatta uygulamaya yönelik herhangi bir tartışma da yer almadı. Bildirilerde sunucular yasal düzenlemelerin, örneğin, iş kanununun, ne yönde değiştirilmesi gerektiği ya da devlet politikalarının nasıl olması gerektiği, üzerinde durmuşlarsa da önerilerin yasa koyucular ve kamu yöneticileri tarafından dikkate alınıp alınmadığını izleyecek bir oluşum da yoktu. Özetle, uzmanlaşmış toplantıların olması bile kadın emeği ve istihdamındaki sorunların çözümüne yönelik ciddi adımların atılmasına yetmediği bu toplantı ile daha açık bir biçimde ortaya çıktı.

Bu süreç içinde 1994-98 arasında KSSGM bünyesinde yürütülen Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi kapsamında yaptırılan araştırmalar ve bunların 1999-2000'de yayınlanan kitapları da kadın emeği ve istihdamı konusunda sistematik bilginin toplanması açısından önemli gelişmelerdi. Ancak bu araştırmalar da politika oluşturulmasında pek ciddiye alınmadı⁶.

Özellikle Avrupa Birliği'ne girişi önemsiyen bürokrat ve siyasetçiler kadın emeği ve

⁵ Ferhunde Özbay (yayına hazırlayan) (1998) *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*. KSSGM ve İKGV Yayını. Ankara.

⁶ Gülay Toksöz, bana yazdığı notta bu konudaki düşüncelerini şöyle özetlemiş: Kadın İstihdamını Geliştirme Projesinin başlarında "Araştırma Danışma Kurulu toplantıları aracılığıyla tüm ilgili tarafların (kamu, işçi, işveren örgütleri, kadın dernekleri vb.) araştırma konularının belirlenme sürecine katılımı ve önerilerini iletmelerine imkan sağlanmıştı. Ayrıca, araştırmaların her birinin sonuç bölümlerinde kadın istihdamını geliştirmek için oluşturulan önerilerden hazırlanan bir politika metni de yıllarca KSSGM çalışanları tarafından hemen her kamu kurumu toplantısında dile getirildi ama pek karşılık bulamadı".

istihdamına ilişkin politika tartışmaları yapmayı sürdürdüler. Böylece, kadın bakış açısına sahip olmayan çevreler bile konuyla yakından ilgilendi. Serap Güre'nin Giriş bölümünde de anlattığı gibi, sayıları oldukça hızla artan kadın kuruluşları ve uzmanlarının bu alanda düşünceleri yeteri kadar dikkate alınmadı. Aksine, işverenlerin hamiliğinde politika önerileri tartışıldı. Bir grup kadının KEİG toplantısını düzenleme nedeni, kadın emeği ve istihdamına ilişkin sorunların takipçisi olma ve bu sahiplenmeyi aynı amaçlı tüm kuruluş ve grupları kapsayarak yapma isteği oldu.

KEİG toplantısı, kadın emeği ve istihdamı hakkında katılımcılar açısından Türkiye'de bugüne kadar düzenlenenlerin en kapsamlısıdır. Toplam 195 katılımcı, kadın emeği ve istihdamı ile ilgilenen, sendikalar, meslek odaları, meslek dernekleri, üniversiteler, kadın örgütleri, işveren örgütleri, kamu kurumları ve yerel yönetimler gibi çeşitli kurum, grup ve örgütlerin temsilcileriydi. Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden gelmişlerdi. Farklı boyutlarda önemli deneyimlere sahiptiler. Bence toplantının en can alıcı tarafı bu çeşitliliği gözlemek ve yaşamaktı.

Doğal olarak, sayının oldukça yüksek olması ve bir arada ilk defa toplanılması, uygulama, yasal düzenlemeler ve araştırma faaliyetleri gibi farklı alanlardaki katılımcıların kendi özgün deneyimlerini yeteri kadar tartışmalarına fırsat vermedi. Buna karşılık, KEİG platformu oluşturarak zaman içinde tanışma, bilgi ve deneyim aktarma ve işbirliği yapmanın ne kadar önemli olabileceği ortaya çıkmış oldu.

Toplantı, amacı açısından da daha önceki toplantılardan farklıydı. Genel hatları ile konuyla ilgili tüm sorunlardan söz edilmekle birlikte, çözüm önerilerinden çok, etkinliği ve sürekliliği sağlayan çözüm arama yöntemlerine eğilmek hedeflenmişti. Bu hedef doğrultusunda ilk olarak, farklı kurumlarda ve konunun farklı yönlerine yönelmiş bireylerin birbirleriyle tanışması ve iletişim içine girmesi önemliydi. Bu bir ölçüde gerçekleşti.

Bir gün süren toplantıda üç ana konu etrafında duruldu: yasalar, uygulamalar, araştırmalar. Sunuculardan bu konudaki birikimi yansıtan konuşmalar yapmaları istendi. Bir ölçüde de sunular böyle oldu. Yasalar, uygulamalar ve araştırmalar aslında birbirleriyle yakından ilişkili alanlar olmakla birlikte bu toplantıda herbirini ayrı ayrı tartışırken aralarındaki bağlantılar üzerinde yeteri kadar durulamadı. Ama kadın emeği ve istihdamında her üç boyutun da önemli olduğu da vurgulanmış oldu. KEİG toplantısının önemli bir özelliği, araştırmaların yanı sıra uygulamada çalışanların deneyimlerinden çıkarak izleme ve politika üretme faaliyetlerine yönelmeydi. Böyle bir bakış açısı, araştırmacıların ve uygulamada çalışanların farklı niteliklerine karşın eşit konumda olduklarının altını çizmesi açısından da bundan önceki toplantılardan ayrılmaktadır.

Bu üç konu arasındaki ilişkiler oldukça karmaşık. Yasalar ulusal düzeyde emek ve istihdamla ilişkin hak ve sorumlulukların sınırlarını belirlemesi açısından ilk önce tartışılması uygun olan bir alan olarak düşünülebilir. Ancak onların belirlenmesinde, var olan ve hedeflenen toplumsal yapı hakkında yasa koyucuların araştırmalara dayanan ciddi bir birikimi olması gerekir. Böyle bakınca da öncelikle araştırmaların tartışılması gerektiği ileri sürülebilir. Tarihsel olarak baktığımızda, Türkiye'de yasalar genellikle araştırmaların önünde oldu. Yasa koyucular, Türkiye'de konuyla ilgili özgün araştırmaların yokluğu nedeniyle Batı toplumlarındaki, kısmen araştırmalara dayanan, yasalardan yararlanarak yeni düzenlemeler getirdi. Bu durum hukukçuların ülkede yapılan sosyal araştırmalardan yararlanma alışkanlı-

ğını geliştirmedigi gibi araştırmacıların da yasa koyucuların yararlanmalarına yönelik çalışmalar yapmalarını özendirmedi. Böylece Türkiye’de hukukçular ve sosyal bilimciler arasında da başka ülkelerde olduğundan daha az bir iletişim surmekte. Bu eski alışkanlıkların artık terk edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Türkiye’de hukukçular ve sosyal bilimciler arasında olması gereken daha yoğun işbirliği belki de KEİG çerçevesinde geliştirilebilecek.

KEİG toplantısında ilk olarak sosyal araştırmalar, daha sonra yasal düzenlemeler ve en son da uygulamalar tartişıldı. Ama yukarıda da değindiğim gibi bu sunumların sıralamalarının anlamı üzerinde hiç durulmadı. Ben sunumların tartişmasına yasal düzenlemeleri anlatan Kadriye Bakırcı’dan başlamak istiyorum. Kadriye Bakırcı, yasal düzenlemelerin felsefesini tartişan genel bir ereve çizdikten sonra konunun genişliğini dikkate alarak, konuşmasını 2003’de çıkan son İş Kanunu’nun ve buna bağlı olan Ceza Kanunu’nun bazı maddelerini tartişmakla kısıtladı. Bu ele alış, ev kadınlarını ve İş Kanunu’nun dışında tutulan çalışan kadınların yasal sorunlarını tartişma dışı bıraktı. Ama yetkili bir ağızdan son İş Kanunu’nun yenilikleri ve eksikliklerini ve uluslararası sözleşmelerle bağlantılarını öğrenmemiz açısından çok yararlı oldu. Bence katılımcıların gereksinimlerine doğrudan hitap eden konuşma da buydu. Kadriye Bakırcı ona verilen süreye sadık kalarak dinleyicilerin ilgisini hiç azaltmadan sunuşunu tamamladığı için de övgü aldı.

Toplantıda yasaların uygulanışını denetleyen kamu kuruluşları temsilcileri ve işçi haklarını savunan sendika temsilcileri vardı. Tartışmalarda bu grupların karşılıklı sorunlarını dile getirmeleri önemliydi. Buna karşın, bu konuyla ilgili en önemli eksiklik Kadriye Bakırcı gibi yasal düzenlemeler üzerinde araştırma yapanların azlığıydı. Burada sorun, Türkiye’de bu alanda çalışan araştırmacıların görece az olmasıdır. Öte yandan, toplantıda yasa koyucu konumundaki milletvekillerinin ve meclis komisyon üyelerinin olmayışı da önemli bir eksiklikti. Meclisin kompozisyonundaki cinsiyet çarpıklığının bunda payı olduğunu düşünmek mümkün değil.

Gülay Toksöz ve Yıldız Ecevit, Kadriye Bakırcı’nın aksine kapsayıcı olmayı amaçlamışlardı. Dolayısıyla, Kadriye Bakırcı’nın sunuşunda çok yararlandığımız bilgilerin anlamlandırılması bu sunuşlarda eksik kaldı. Bu eksiklik sunumların önemini kesinlikle azaltan bir eleştiri olarak değerlendirilmemeli. Zira aynı çalışmada hem kapsayıcı olup, hem de var olan bulguları anlamlandırmak zordur. Araştırmacılar genellikle bu yaklaşımlardan biri üzerinde yoğunlaşmak zorunda kalır⁷.

Hem Ecevit hem de Toksöz’n alışması Türkiye’de ilk kez bu kapsayıcılıkta ele alınan analizleri içeriyordu. Örneğin, Gülay Toksöz’n sunumundan sonra emek ve istihdam alanında uygulama sorunlarına yönelik çalışan tüm kurumlar hakkında hepimizin genel bir fikri oldu. Bu işbirliği ve iletişim açısından önemli. Genel olarak, her dernek, kurum ya da insiyatif çalışanlarının kimlerle hangi konularda işbirliği ve işbölümü yapılabileceği hakkında bir fikri vardır. Ama hem yeni kurulan kuruluşlar açısından, hem de bu alanda ilk defa birşeyler yapmak isteyen bireyler açısından Toksöz’n sunduğu, bir harita niteliğindeki bilgilerin yol gösterici olduklarına şüphe yok. KEİG platformunun ulaşabileceği hedef grup-

⁷ İstatistikte tartişılan güvenirlik ve geçerlik sorunları bu farklı türdeki yaklaşımları ele alır. Güvenirlik, bulguların genellenebilirliği ve dolayısıyla kapsayıcılıkla ilgili sorunlarla ilişkilidir. Genellikle bir araştırmada her ikisinin de bir denge içinde olması amaçlanır. Ama güvenirliği artırdıkça geçerlik sorunları yükselir, öte yandan geçerliliği artırdıkça güvenirlik sorunları ortaya çıkar. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız Cambell and Stanley (1966) *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research*, Chicago: Rand Mc Nally.

larını da tanımlayan bu çalışmanın platformun ilk faaliyeti olan bu yayında yer alması bence çok anlamlı ve önemli. Öte yandan, her gün sayıları artan kurum ve kuruluşların güncellenip KEİG'in hazırladığı WEB sayfasına konması da gerekecek.

Türkiye'de uygulamalarla araştırmalar arasındaki ilişki de istendiği ölçüde gelişmedi. Hatta denilebilir ki devlet düzeyinde bir zamanlar kurulmaya çalışılan ilişki ağları da eskisi kadar güçlü değil. 1960'larda Devlet Planlama Teşkilatı'nın kuruluş amaçlarından biri de hizmetler ve araştırmalar arasındaki eşgüdümü sağlamaktı. Politikaların oluşturulmasında temel araştırmalara dayanma ilkesi çerçevesinde planların yapılması öngörülmüştü. Bugün bile bu ilke geçerlidir ve kalkınma planları araştırma bulgularına dayanan komisyon raporlarını dikkate alır. Buna karşın, 2000'lerde artık planların etkinliği azaldı. İstihdamda devlet dışı güçlerin rolü arttı. Enformal işlerin egemen olması da planlama ilkelerinin işlemeyişinin önemli bir nedeni oldu. Sayıları giderek artan sivil toplum kuruluşlarının yaptığı faaliyetleri koordineli bir biçimde gereksinim ilkesine bağlanmasını ise hiç bir kurum üstlenmedi. Bence KEİG platformunda araştırmaların eksik hizmetlere işaret etmesi ile uygulamada bu alanlarda yeni inisiyatiflerin oluşmasını sağlamak amaçlanmalı. Diğer bir deyişle, uygulama ile araştırma arasında ilişki devlet dışı örgütlenmelerle de özendirilmeli, güçlendirilmeli.

Türkiye'de 1980 sonrası kadın emeği ve istihdamına ilişkin yapılan çalışmaların kantitatif bir değerlendirmesini yapan Yıldız Ecevit'in sunumu ve ek olarak verdiği bibliyografya, kuşkusuz çok önemli katkılardı. Ecevit bize sayıların büyümesini gösterdi. Araştırmaların arttığını genel olarak hepimiz biliyoruz, ama kabaca yirmi altı yıl içinde sadece kadın emeği ve istihdamı alanında Yıldız Ecevit'in tam 785 adet çalışma saptamış olması çok etkileyici. Bu sayı tekrarlardan dolayı biraz az ya da eksikliklerden dolayı biraz fazla olabilir. Ancak yine de büyüklük olarak önemsenecek bir miktardır. Ecevit'in verdiği sayılardan yola çıkarak yılda ortalama otuz çalışma yapıldığını tasavvur edebiliriz. Bu otuz çalışmanın beşi kitap, onüçü makale, yedisi ise tez. Geri kalanlar yayınlanmamış bildiri ve raporlar. Doğal olarak bu sayıların gelecekte katlanarak artmasını hedeflememiz gerekiyor. Ayrıca, sayılar bize kabaca yılda kaç çalışmayı izlememiz gerektiği hakkında da bir fikir veriyor. Ecevit'in sunduğu bibliyografyanın da sık aralıklarla güncellenmesi, WEB sayfasında yer alması ve ayrıntılı analizlere el verecek bir veri tabanı haline getirilmesi gerekiyor.

Yıldız Ecevit, sunumunda topladığı tüm çalışmaları dikkate alarak, yani 785 eserden yola çıkarak araştırmacıların bu alandaki genel eğilimlerini göstermeye çalıştı. Yayınlanmamış çalışmaları, yani konferans bildirilerini ve araştırma raporlarını, kitaba verdiği bibliyografyaya dahil etmemiş. Bu bibliyografya 1980-2006 yılları arasında kadın emeği ve istihdamına ilişkin kitap, makale ve tezlerin tümünü kapsıyor. Gelecekte yayınlanmamış eserlerin metinlerini bulabildiklerimizi de bibliyografyaya dahil etmemiz yararlı olabilir⁸. Zaten Ecevit de Türkiye gibi ülkelerde yayınlanmamış olan çalışmanların diğerlerine göre daha az değerli olmadığına işaret ederek bu çalışmaları da ciddiye almamızı öneriyor. Araştırmacıların yayınlama konusundaki deneyim ve ilişki eksiklikleri ve araştırmaların yayınlanmasını özendirecek mekanizmaların azlığı önemli bir sorundur. KEİG'in bu alanda yapması gereken, araştırmacılara yayın yapabilme koşulları ve olanakları hakkında bilgilendirme toplan-

⁸ Yayınlanmamış konferans bildirilerinin bir bölümü hiçbir zaman bir yazılı bir metne dönüştürülmemiş olabilir. Sadece başlıklarına bakarak onları bibliyografyaya dahil etmek bu nedenle sakıncalı. Yazılı metinlerinin olduğu bildirileri ancak bibliyografyaya koymalıyız diye düşünüyorum. Ama bunu saptamak da kolay değil. Dolayısıyla, bu kitabın arkasında ek olarak verilen bibliyografyayayınlanmamış eserlerin dahil edilmemiş olmasının haklı bir gerekçesi var.

tları düzenlemek olabilir. Ayrıca, önemli gördüğümüz çalışmaların yayınlanması için özel bir çaba harcamak da gerekir.

Yıldız Ecevit sunumunda popüler araştırma konularını ve hiç popüler olmayan alanları gösterdi. En çarpıcı bulduğum bulguları, kırsal kesimdeki kadınlarla ilgili çalışmaların giderek azalması, buna karşılık girişimci kadınlar üzerine yapılan çalışmaların çok hızla artmasıydı. Zaman içindeki karşılaştırmalarda Yıldız Ecevit üç dönemi dikkate almış. 1980'ler, 1990'lar ve 2000'ler. 2000'li yılları henüz bitirmediğimiz için karşılaştırmalarda son dönemdeki azalmaların istatistiksel olarak güvenilir olup olmadığını bilemeyiz. Ama artışlar için aynı şey söz konusu değil. Örneğin, 1980'ler ve 1990'larda yapılan çalışmaların, 2000'lerin ilk altı yılında aşılması önemlidir. Buna göre, kırsal araştırmaların azlığı sorununun olup olmadığı henüz belli değil. Belki de 2010'a kadarki dönemde bu tür araştırmalar artacak.

Ama girişimcilerle ilgili çalışmaların hızla artması bir sorun olarak ele alınabilir. Tartışmalarda bu konuda birkaç müdahalenin yapıldığını hatırlıyorum. Örneğin, bu alanda çalışmalarla girişimci kadınların artması sağlanabilirse bu olumlu bir artıştır dendi. Burada sorun biraz da Türkçe'nin belirsiz kategorileri kullanmadaki esnekliğidir. "Girişimci" işte böyle çok esnek bir kategoridir ve sosyal sınıfların hepsini içeren bir niteliğe sahiptir. Bunun benzeri bir başka kategori olan "serbest" üzerinde düşündüklerimi söyleyerek bu konudaki fikrimi anlatmak istiyorum. Türkiye'de çoğunlukla belirsiz işleri tanımlamak için kullanılan "serbest çalışıyor" tabiri çok yaygındır. Anketlerde kadınların kocaları için "serbest" demelerinin bir nedeni de ne iş yaptığını tam olarak bilmemesi ya da anketçiye en uygun cevabın ne olduğunu bilmemesi olarak belirlenmiştir. Bütün enformal işler bu kategoride değerlendirilebilmektedir. Bir de tabii "serbest" demek "kendi hesabına" çalışıyor anlamına gelmektedir. Yani bir mafya babasıda, bir bakkal da ya da bir dişi de "serbest" olarak nitelendirilebilmektedir. Girişimci kadınlar da böyle bir hetorejen tanımlama içinde değerlendirilmektedir. Mikro kredi olarak küçük işler yapanlar da, ihracaat yapıp vergi rekortmeni olanlar da, aynı kategoridedir. Bu durumda salt girişimciler üzerine yapılan yorumların da geçerliliği oldukça şüpheli olmaktadır. Bence hiç bir işi olmadan geçinme sorunları yaşamaktansa kadınların mikro kredi olarak "girişimci" olmalarında bir sorun yoktur. Ama bunun anlamını da abartmamak gerekir. Dış kaynaklı fonlar özellikle mikro kredi alan "girişimciler" üzerinde araştırma yapanları özendirilmektedir. Ama daha önemli görülen alanlarda bu tür bir mali destek yok. KEİG platformu kendi araştırma gündemini saptayarak araştırmacıları ve fon vericileri gerekli görülen alanlarda çalışmaların yapılması için yönlendirebilmeli.

Yıldız Ecevit yalnız yapılan araştırmalardan değil aynı zamanda ulusal düzeyde kullanıma açık olan veri kaynaklarından da söz etti. Bu arada önemle üzerinde durduğu ve benim de katıldığım sorun, TÜİK gibi devlet kuruluşlarının topladığı verileri araştırmacılara satmasıydı. Aslında TÜİK'den beklenen, araştırmacılara yardımcı olan bir hizmet birimi olması iken, toplanan verileri satarak zaten sayıları az olan araştırmacıların önüne yeni bir engel koyması kabul edilemez.

Sayılar önemli olmakla birlikte araştırmaların niteliği ve özgünlüğü de önemlidir. Kısıtlı zaman içinde Yıldız Ecevit araştırmaların nitelikleri üzerinde duramadı. Ama bu tür yayınları takip etmeye çalıştığım kadarıyla nitelikli araştırmaların artışı çok daha yavaş olmaktadır. Örneğin, Hacer Ansal'ın 1998'de sanayide yeni teknolojilerin formal sektörde çalışan kadınlar üzerindeki etkilerini tartıştığı makalenin üzerinden neredeyse on yıl geçmesine

rağmen bu alanda benzer nitelikli bir çalışma yapılmamıştır⁹. Aynı şeyi Yıldız Ecevit'in yapısal uyum mekanizmalarının Türkiye'deki kadın istihdamına etkisini incelediği çalışma için de söylemek mümkündür¹⁰. KEİG platformu nitelikli araştırmaların yapılmasını özendircek yöntemleri de bulmak zorundadır.

Bu üç sunumdan sonra KEİG örgütlenme modeli üzerinde tartışmalara başlandı. Bu kadar büyük bir grup içinde iletişimin her zaman uyumlu olması beklenmez. Bu toplantıda da belli konular üzerinde tartışmalar ve fikir ayrılıkları çıktı. Bunların bazılarından söz etmek konuyu açmak açısından yararlı olabilir. Örneğin, gelecekte yapılacak ortak çalışmalarda "feminist bakış açısı" yerine "kadın bakış açısı" teriminin benimsenmesi gereği üzerinde öğretici bir tartışma yaşandı. Siyasi partiler, sendikalar gibi kimi örgütlerden gelenler "feminist bakış açısı" teriminin kullanılmasının kendi örgütleri tarafından kabul edilemez olduğunu ileri sürdüler. Böyle bir terimin benimsenmesi, onların katılımlarını düpedüz engelleyici olacaktı. Bu fikre feminist hareket içinde olanlardan da destek geldi. Sonuçta "kadın bakış açısı" teriminin kullanılmasına karar verildi.

Bir başka tartışma, örgütlenme biçimi ve zamanlaması üzerinde oldu. E-posta grubu kurarak daha gevşek bir yapıda iletişim içinde olmak ve uzun bir süreçte örgütlenmeye gitmek isteyenler oldu. Öte yandan, zaten bugüne kadar geç kaldığını ve koordineli bir platform düzenine hemen geçilmesi gerektiğini ileri sürenler de vardı. KEİG kurucuları, bu toplantıyı düzenlemek için bir yıldır çok ciddi ve özverili çalışmak zorunda kaldıklarını söylediler. Onlar daha kapsamlı bir örgütlenme ile sorumluluğun paylaşımı taraftarıydılar. Her kesimden destek görmese de sonuçta KEİG'in ivedilikle bir platform olarak örgütlenmesi fikri daha ağır bastı.

Tartışmaların tonu günün sonundaki örgütlenme modeli, işleyiş biçimi ve gelecekteki faaliyetlerin tartışılmasına ayrılan zamanda yükseldi. KEİG'e birey olarak üye olamamanın, herhangi bir kuruluşa bağlı olmadan ya da bağlı olduğu kuruluşa bu platforma katılmayanlar için dışlayıcı olacağı öne sürüldü. Platforma, formal kurum ve kuruluşların yanı sıra, inisiyatiflerin, yani enformal grupların da üye olabilecekleri söz konusu olunca sorun bir ölçüde çözüldü. Zira bu yolla, bireysel hareket etmek yerine, grupla tartışarak ve işbirliği içinde hareket etmenin de zorunlu temelleri atılmış oldu. Örneğin, genellikle yalnız çalışan araştırmacılar olarak bizler KEİG'e üye olabilmek için sanal ortamda örgütlenip bir grup kurmaya orada karar verdik.

Grup üyeliği KEİG'in yönetim sorumluluğunu ve gerekli altyapıyı sağlayabilmek için önemli. Bu biçimde, hem her gruba eşit ağırlık verilebilecek, hem de üye olan herhangi bir grup yönetime seçtiğinde bir süreliğine sekreteryayı yürütme sorumluluğunu üzerine almış olacak. Yönetimle ilgili KEİG kurucularının hazırladıkları planın katılımcılar tarafından tam olarak özümsemiş tartışılmasının bir günde yapılacak bir iş olmadığı çok açık biçimde ortaya çıktı. Platforma katılmayı hemen isteyenler bile sunulan yönetim biçimini kendi aralarında tartışma ihtiyacı içinde olduklarını belirttiler. Gelecekte KEİG'in nasıl çalışması gereği üzerinde üye grupların temsilcilerinin epeyce mesai harcayacakları görünüyor.

⁹ Hacer Ansal (1998) "Küreselleşme, Sanayide Teknolojik Modernizasyon ve Kadın İstihdamı" Ferhunde Özbay (yayına hazırlayan) (1998) Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği. KSSGM ve İKGV Yayını. Ankara. Ss. 79-104.

¹⁰ Yıldız Ecevit (1998) "Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımındaki Değişimler" Ferhunde Özbay (yayına hazırlayan) (1998) Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği. KSSGM ve İKGV Yayını. Ankara. Ss. 31-78.

KEİG platformu önerisinde çeşitli kesimlerden gelenlerin birarada çalışarak yalnız iletişimi değil, gerektiğinde tekrarları azaltan ve işbirliği içinde etkin çalışmayı teşvik eden "çalışma grupları" halinde örgütlenmesi de öngörülmüş. Çalışma grupları üye gruplardaki bütün bireylere açık olacak. Bunun yanı sıra, örgütler çalıştıkları konularda KEİG'den destek istebilecekler. Birlikte toplantılar düzenlenebilecek. Ayrıca, önemli bir konuda politika oluşturma aşamasında iletişim ve işbirliğini etkin ve hızlı bir biçimde KEİG platformu çerçevesinde örgütlemek olanaklı olacak. Bütün bu potansiyel fırsatları düşününce gittiğimiz yol hakkında olumlu duygular içinde olmamak olanaksız. Umarım bu kitap ve arkasından gelen oluşum kadın emeği ve istihdamı konusunda daha ciddi atılımların yapılmasında önemli bir araç olur.

KEİG TOPLANTISI SONRASINDAKİ GELİŞMELER: KEİG PLATFORMU

Serap Güre

KEİG 24 Şubat 2007 Toplantısı'ndan sonra bir yandan amaçladığımız platform çalışmalarına başladık, öte yandan bir web sitesi ve elinizdeki bu ilk yayını hazırladık. KEİG toplantı raporunun basılması ve web sitesinin yapılması öncelikli işlerdi. Tabii bunların gerçekleşmesi için toplantı kayıtlarının yazılması, sunumların yazılı hale dönüştürülmesi ve kitaba koymayı planladığımız verilerin toplanması için yoğun bir çalışma gerekiyordu. Bu süreci iki ay olarak öngörmemize rağmen istediğimiz olmadı ve çalışmalar Eylül ayına uzadı.

Platform kuruluşunun ilk aşamasında toplantı katılımcılarıyla elektronik ortamda iletişim kurarak üyelik biçim ve koşullarını tartıştık. KEİG Platformu'na üyeliğin inisiyatiflere, derneklere, vakıf, sendika, mesleki kuruluşlar vb. gruplara yönelik olması üzerinde ısrarlı olduk. 24 Şubat toplantısı sırasında ve sonrasında katılımcıların katkılarından yararlanılarak KEİG Platformu'na üyelik konusunu aşağıdaki biçimde şekillendirdik.

KEİG Platformu altında değişik kadın grupları olarak biraraya gelmeğe çalışıyoruz. Örneğin, işçi veya işveren olmak gibi diğer aidiyetlerimiz nedeniyle tabii ki farklı çıkarlarımız var, ama ortak bir mücadele alanımız da mevcut. Farklılıklarımıza rağmen, sadece kadın olmamız nedeniyle içinde yaşadığımız erkek egemen toplumda ikincil konumlara itilmiş durumdayız. Mücadele alanımızı, her sosyal ve gelir grubundan gelen kadınlar olarak emeğimize sahip çıkmak, kadın olmamızdan kaynaklanan ezilme biçimlerine karşı mücadele etmek, olarak aldığımız takdirde ortak bir paydada buluşabiliriz.

Amacımız, sayısal olarak kadın erkek eşitliği sağlamak değil, ezilme biçimlerimizi ortadan kaldırmak. Bu nedenle, KEİG, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kadar çalışma yaşamında varolan diğer ezme biçimlerine karşı da mücadele eder. Ev ve ev dışındaki çalışma yaşamında insan onuruna yaraşır, adil ilişkiler kurulması için mücadele eder.

KEİG Platformu'na, kadın emeği ve istihdamı konusunda **kadın bakış açısı** ile çalışan kadın örgütleri, inisiyatifleri ve grupları ile belediyeler, sendikalar ve yarı kamusal kuruluşların içindeki **kadın bakış açısı** ile çalışan kadın grupları ve inisiyatifleri üye olabilir.

Burada kadın bakış açısının altını özellikle çizmek istedik. Toplantı sırasında da tartışıldığı gibi KEİG Platformu'nun kadın bakış açısından sorunlara yaklaşımı en temel özelliğidir. Kimileri kendilerini doğrudan “feminist” olarak tanımlamakta, kimileri için ise toplumda daha kabul gören “kadın bakış açısı” terimi tercih edilmektedir. Bizim için önem-

li olan sözcüklerden çok kavramların anlamlandırdığı bakış açısında bir ortak nokta bulmaktır.

Bugüne kadar (Eylül 2007) üye olan 29 grubun adları, buldukları iller ve temsilcileri aşağıdaki listede yer almaktadır.

KEİG PLATFORM ÜYELERİ

Antalya Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi	Hicran Karabudak	Antalya
Avcılar Kadın Kooperatifi	Pervin Oku	İstanbul
Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi	Haşime Akbakın	İzmir
Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Derneği	Fikriye Kızılkıç	Çanakkale
Çekek Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi	Kızbes Aydın	İzmir
Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği	Şirin Sığın Yılmaz	Çanakkale
Ev Eksenli Çalışma Grubu - Samsun	Dilek Kamber	Samsun
Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği	Sevgül Akdoğan	Adana
Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği	Ayşe Balkanay	Denizli
Hak-İş	Jülide Sarıeroğlu	Ankara
İzmir Kadın Dayanışma Derneği	Sevgi Akgül	İzmir
Kadav Yeni Adım Kadın Sitesi	Nihal Şirin Pınarcıoğlu	Kocaeli
Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği	Hülya Gülbahar	İstanbul
Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği	Zuhal Tataroğlu Arnaz	Ankara
Kadın Emeği ve Sosyal Çalışma Grubu	Reyhan Atasü Topçuoğlu	Ankara
Kadın Mühendisler Grubu	Güneş Bodur	İstanbul
Kadın Sendikacılar Grubu	Mürüvvet Yılmaz	İstanbul
Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği	İpek İlkkaracan	İstanbul
Kadınlarla Dayanışma Vakfı	Serap Güre	İstanbul
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği	Aysun Sayın	İstanbul
Kamer Vakfı	Nilgün Yıldırım	Diyarbakır
KEFA Kadın Emeği ve İstihdamı ile İlgilenen Feminist Araştırmacılar	Ferhunde Özbay	İstanbul
Kırkörtük Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kooperatifi	Ayşe Çelik	Ankara
Petrol İş Kadın Dergisi	Necla Akgökçe	İstanbul
Selis	Behice Ok	Diyarbakır
Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi	Ceren İшат	İstanbul
Türk Tabipler Birliği Kadın Grubu	Hülya Biriken	Ankara
Van Kadın Derneği	Gülcan Akbay	Van
Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği	Asuman İzol	Urfa

Platforma üye olan grupların bazıları uzun yıllar istihdam alanında mücadele vermiş köklü kuruluşlardır. Bazıları ise KEİG'e üye olabilmek için daha yeni örgütlenen inisiyatiflerdir. Bu açıdan oluşan heterojen yapının sakıncaları da, yararları da var. Örneğin, KEİG Platformu'nun faaliyetleri sırasında yeni gruplaşanlar eskilerden çok şey öğrenebilir. Örgütlenme modelleri üzerinde çeşitli grupların etkileşiminin yararları da yadsınamaz. Buna karşılık yeni gruplar kendi aralarındaki iletişimi henüz tam olarak sağlayamadıklarından açık bir hedefleri ve bu hedefe yönelik işbölümü ve yöntemleri de yeterince belirlenmiş değil.

KEİG Platformu'ndaki üye grupların ilgi alanları en genelde emek ve istihdam olmakla birlikte farklı bölge ve sektörlerle yönelmeleri açısından da heterojen bir yapıda. Pek çoğu il düzeyinde kurulan bir “kadın dayanışma” derneğinden öte bir uzmanlaşmaya sahip değil. Genel amaçlı bu kadın derneklerini ben şahsen çok önemsiyorum. Bu derneklerin birbirleri ile iletişimi KEİG Platformu ile sıkılaşacak ve umuyorum ki bu sayede etkinlikleri de artacaktır. On iki farklı ilde faaliyet gösteren üye grupların sayıları arttıkça tüm ülkeyi daha kapsamlı temsil edecek bir çeşitliliğe ulaşacağız. Platformun bölgesel toplantılar düzenleyerek ülkenin farklı yörelerindeki emek ve istihdam sorunlarına ortak çözüm önerileri getirmesi planlarımız arasında.

KEİG Platformu'na üye olan meslek kuruluşları bence halen görece az. (TTB, KEFA, Kadın Emeği ve Sosyal Çalışma ve Kadın Mühendisler). Bu meslek gruplaşmaları biraz önce anlattığım genel amaçlı örgütlere göre diğer bir uçta olup uzmanlaşmış gruplar. Bunların hepsi Ankara ve İstanbul gibi büyük kentlerde örgütlenmişlerdir. Ülke çapında politikaların etkin takipçisi olabilmek için çeşitli meslek gruplarının KEİG bünyesinde bir araya gelmesi yararlı olacaktır. Sekretarya olarak bu alanda çaba göstermeyi planlıyorum.

Sendikalı kadınların kurdukları örgütlerin de KEİG'de daha fazla temsil edilmeleri önemli. Burada üye sendikaların yol göstericiliğine ihtiyaç var. Sendikalı kadın örgütleri de yine büyük kentlerde yer almaktadır. Ayrıca, meslek kuruluşları ve sendikalar temelde “kayıtlı” yani formal sektörde çalışanların sesidir. Bir anlamda, merkezlerde uzmanlaşmış ve “kayıtlı” kesimin, taşraya doğru gidildikçe genel amaçlı grupların Platform'da yer alması var olan yapıyı yansıtmakta..

Kadın emeği ve istihdamının daha yoğun olduğu kayıt dışı çalışanların örgütlenmeleri ise gördüğüm kadarıyla oldukça heterojen bir yapıda. Örneğin, bunların bir bölümü “ev eksenli çalışma”, “kadın girişimciler” ve “kadın kooperatifleri” gibi asgari ücretin bile altında bir gelirle yaşamaya çalışan kadınların kurdukları örgütler. Bu örgütlerin üyelerinin bir bölümü kendi hesabına çalışıyor ya da yanlarında az sayıda işçi çalıştırıyor olsalar bile pek de ekonomik dilde kullanılan standart “girişimci” kategorisine uymuyorlar. Uzun vadede onların KEİG Platformu yoluyla örgütlü bir mücadele ile istihdam ve iş koşullarını iyileştireci önlemleri talep etmelerini beklemeliyiz.

KEİG'i oluşturmaya başlarken, ilk önce, sayımız dört kadından 14 kadına çıkmıştı. Şu an ki Platform yapısı ise geniş kitlelerle bağı olan örgütlerin kadın gruplarını da içeriyor. Hayalimiz kadınların emek ve istihdam alanında karşı karşıya kaldığı her türlü ayrımcılığa karşı politikalar üretmek ve haklı taleplerimizin mücadelesini verirken mümkün olduğunca çok sayıda kadının desteğini alabilmek. Önümüze çıkan engelleri aşabilmek için bir takım eksikliklerimiz olabilir. Bu eksiklikleri hep birlikte aşip, stratejimizi birlikte oluşturmak ve haklarımızı savunmak için güçlü bir mücadeleyi örgütlemek önümüzdeki işimiz.

Geçtiğimiz bahar aylarında değişik illerden ve çalışma alanlarından kadın örgütleri Platform'a üye olunca bu kadar geniş bir alanın temsili Platform'un çalışmasını zorlaştırması için bir araya gelip örgütlenme biçimi ve çalışma programımızı belirlemeye karar verdik.

26 Mayıs 2007'de Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nın toplantı salonunda gerçekleştirdiğimiz ilk KEİG üye toplantısında, bir Platform olarak çalışma biçimimizin çerçevesi ve kuralları, hedeflerimiz ve önceliklerimiz, ulusal ve uluslararası sivil ve kamu

kurumlarıyla ile ilişkiler, KEİG çalışma gruplarının oluşturulması ve tüm bu çalışmaların gerçekleştirilmesini takip edecek KEİG Sekreteryası'nın her türlü kaynağa ulaşım şekli ve prensiplerini konuştuk.

Bu toplantıya 29 üyeden 18'i katıldı. Tam gün süren toplantı sonrasında KEİG misyonu ve çalışma alanları, KEİG çalışma prensipleri ve ilkelerini belirledik. Bir daha farkına vardım ki hepimiz sonuca varmak için çok heyecanlı olduğumuz kadar çok da tedirginiz. Sistemin yüzyıllarca kabul görmüş düzenini kadınların insan hakları için dönüştürmek istiyoruz. Kimliklerimiz, öğretilerimiz, yaşam biçimlerimize karşı gelmemiz, öncelikle kadınlar olarak, bugünkünden farklı bir yaşam biçimini kabul etmemiz ve ettirmemiz gerekiyor. Ekonomiden kadınların payına düşen parçayı büyütme istiyoruz. Bunun için üretimin bütün alanlarında var olmamız, çalışan, karar veren, kazanan, tüketen bağımsız bireyler olarak toplumdaki kadın erkek eşitliğini sevgiyle, azimle örmeliyiz.

KEİG'in her üyesinin kendi uzmanlık alanında aktif olduğu ve ortak politikaların üretildiği bir Platform olmasını içtenlikle istiyoruz. Bu Platform ancak her örgütün ortak mücadeleyi ayrı ayrı beslediği ölçüde etkili olabilir. Hiçbir grup ya da kişinin özel çabası ile yürütülen bir yapı olmamasını isterken ortak bir ürün etrafında gerçek ihtiyaçlarımızın karşılandığı bir Platform oluşturma çabası içindeyiz.

Yukarıda da değindiğim gibi, KEİG misyonunu, en genel anlamda, kadın emeği ve istihdamı konusunda kadın bakış açısını ve kadın örgütlerinin ortak taleplerini dile getiren bir Platform olmak, diye belirledik.

KEİG Platformu olarak ilk çalışma alanlarımızı şöyle kararlaştırdık. Üye örgütlerin yerelde kamu kurumları ile iletişimde ve diğer konularda karşılaştıkları sorunları KEİG iletişim ağına sokmak; çalışmalarının çıktılarını grupla paylaşmalarını sağlamak, edindiğimiz tecrübeleri ortaklaşmak. Kadın emeği ve istihdamı konusunda bir anlamda acil diyebileceğimiz konularda çalışmalar yapmak ve politikalar oluşturmak. Web sitemiz bu yayın elinize geçmeden açılmış olacak. Web sitemizde tartışma blogları oluşturuyoruz. Bu bloglar üzerinden bakım hizmetleri, değişen çalışma biçimleri ve tarım ve turizm başta olmak üzere hızla değişen sektörlerde durum gibi birçok konuda tartışma grupları oluşacak. Bu bloglarda yapacağımız tartışmaları değişik bölgelerde yapacağımız atölye çalışmaları ile pekiştireceğiz. Aynı zamanda bu tartışma grupları ve atölye çalışmaları mücadele biçim ve alanlarımızı ve politikalarımızı oluşturmakta çok önemli bir rol oynayacak.

KEİG Platformu'na üye olmak için, kadın bakış açısına sahip bir kadın örgütü olmak, ve KEİG prensipleri çerçevesinde çalışmalara katılmak yeterli olacak. Üyelik başvuruları Platform'da değerlendirilip, ortaklaşa alınan karar yazılı olarak açıklanacak. KEİG Platform örgütsel yapısı ve prensiplerini www.keig.org sitesinde bulabilirsiniz.

KEİG web sitesinden üyelerin kendi alanlarındaki çalışmalarına ulaşabilirsiniz. Kadın emeği ve istihdamı alanında yapılan, araştırmalara, ulusal ve uluslararası sözleşmelere, Türkiye hükümetinin, Birleşmiş Milletlerin ve Avrupa Birliği'nin hazırladığı raporlara ulaşabilirsiniz. Ulusal ve uluslararası gelişmeleri izleyebilir, görüşlerinizi KEİG Platformu ile paylaşabilirsiniz. Kadın emeği ve istihdamı ile ilgili tüm kadın örgütlerini KEİG Platformu'nda buluşmaya çağırıyoruz.

EKLER

- A)** Toplantıya Katılanlar Listesi
- B)** Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Kamu, Özel Sektör, Sendikalar, Ulusal ve Uluslararası Kurumlar
- C)** Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı ile İlgili Yasa ve Yönetmelikler
- D)** Türkiye’nin imzaladığı Kadın Emeğine İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Raporlar
- E)** Mart 2006 Kadın Örgütleri Ortak Basın Açıklaması
- F)** Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Üzerine Yapılmış Araştırmalar Bibliyografyası

TOPLANTIYA KATILANLAR LİSTESİ

İSİM	KURUM	ŞEHİR
Münire Dağ	Adana Kadın Danışma Merkezi ve Sığınmaevi Koruma Derneği	Adana
Melek Kurt	Adana Yerel Gündem 21 Kadın Meclisi	Adana
Emel Coşkun	Amargi Kadın Kooperatifi	İstanbul
Selma Acuner	Ankara Üniversitesi	Ankara
Mine G. Tan	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi	Ankara
Çağla Ünlütürk	Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı	Ankara
Gülşay Toksöz	Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı	Ankara
Hicran Karabudak	Antalya Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi	Antalya
Nezahat Nasuhoğlu	Antalya Kadın Dayanışma Derneği	Antalya
Gönül Puşur	Avcılar Kadın Kooperatifi	İstanbul
Kezban Tutun	Avcılar Kadın Kooperatifi	İstanbul
Mahmure Arıcı	Avcılar Kadın Kooperatifi	İstanbul
Pervin Oku	Avcılar Kadın Kooperatifi	İstanbul
Beril Eyüboğlu	Bağımsız	İstanbul
Fatma Şenden Zırhı	Bağımsız	İstanbul
Feryal Saygılıgil Gündüz	Bağımsız	İstanbul
Gülfer Akkaya	Bağımsız	İstanbul
Gülnur Savran	Bağımsız	İstanbul
Hülya Osmanağaoğlu	Bağımsız	İstanbul
Lale Bakirezer	Bağımsız	İstanbul
Minu İnkaya	Bağımsız	İstanbul
Nimet Tanrıku	Bağımsız	İstanbul
Sevim Çavdarlı	Bağımsız	İstanbul
Ülkü Sarıca Şenyüksel	Bağımsız	İstanbul
Ünzile Batmanlar	Bağımsız	İstanbul
Feride Mursaloğlu	Bale Dans Müzik Okulu	İskenderun
Nilgün Saban	Bartın Kadın Dayanışma Derneği	Amasra
Yaşar Seyman	Basisen, Ankara ve Ortadoğu Bölgesi	Ankara
Nafiye İnce	Başak Kadın Kooperatifi	İstanbul
Fatma Karakoç	Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	Ankara
Özgül Baltacı	Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	Ankara
Zehra Soylu Reçber	Başkent Kadın Platformu Derneği	Ankara
Haşime Akbakin	Bekev Buca Evka-1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi	İzmir
Laden Yurttagüler	Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi	İstanbul
Nurhan Yentürk	Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi	İstanbul
Berna Bayazıt	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı	Ankara
Nevin Şenol	Birleşmiş Milletler Ortak Projesi	Ankara
Meltem Arıoğlu	Boğaziçi Üniversitesi	İstanbul
Şemsa Özar	Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü	İstanbul
Başak Can	Boğaziçi Üniversitesi Sosyoloji Bölümü	İstanbul

İSİM	KURUM	ŞEHİR
Ferhunde Özbay	Boğaziçi Üniversitesi Sosyoloji Bölümü	İstanbul
Dilek Üzümcüler	Bursa Yerel Gündem 21 Kadın Meclisi	Bursa
Rana Zincir Celal	Chrest Vakfı	USA
Gül Erdost	Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı	Ankara
Bilge Seçkin Çetinkaya	Çalışan Kadının İnsan Hakları Derneği	İstanbul
Fulya Saner	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi	Ankara
Meltem Demir	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi	Ankara
Buker Dündar	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi	İstanbul
Yıldız Üner	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü	Ankara
Olcaz Aydın	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	Ankara
Gülray Sarışen	Çanakkale Belediyesi Kadın Girişimcilik Eğitim ve Destek Proje Koor.	Çanakkale
Kızbes Aydın	Çekek Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi	İzmir
Gamze Malatyalı	Devlet Planlama Teşkilatı	Ankara
Hande Hacımahmutoğlu	Devlet Planlama Teşkilatı	Ankara
Dilek Okkalı Şanalmiş	Devlet Planlama Teşkilatı Çalışma Hayatı	Ankara
Nebile Irmak Çetin	DİSK, Genel İş Sendikası	İstanbul
Sevim Ölmez	Diyarbakır Barosu Kadın Danışma ve Uygulama Merkezi	Diyarbakır
Handan Coşkun	Diyarbakır Belediyesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi	Diyarbakır
Nurcan Baysal	Diyarbakır Kalkınma Merkezi	Diyarbakır
Leyla Yeşim Saygılı	Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi	İzmir
Mübeccel Karabat	Eğitim Sen 6. Üniversiteler Şubesi	İstanbul
Mürüvvet Yılmaz	Eğitim -Sen 8 Nolu Şube	İstanbul
Gönül Korkmaz	Eğitim-Sen 8 nolu Şube	İstanbul
Şirin Sığın Yılmaz	ELDER Kadın El Emegini Değerlendirme Derneği	Çanakkale
Asiye Baburhan	Erçiş Kadınları Koruma ve Dayanışma Derneği	Van
Melda Ela Yalazan	Erzurum Girişimci Kadınlar Derneği	Erzurum
Makbule Günel Özen	Ev Ekseni Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu	Urfa
Melahat Teke	Ev Ekseni Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu	Ankara
Asuman Türkün	Ev Ekseni Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu	İstanbul
Nazik Işık	Ev Ekseni Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu	Ankara
Olcaz Bingöl	Ev Ekseni Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu	İstanbul
Dilek Kanber	Ev Ekseni Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu	Samsun
Sema Turan Yapıcı	Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği	Adana
Songül Özgül	Ev Kadınları Kültür ve Dayanışma Derneği	İstanbul
Sema Çetkin	Evkad	İstanbul
Güliz Sağlam	Filmmor	İstanbul
Ülkü Songül	Filmmor	İstanbul
Neşe Ozan	Friedrich Ebert Stiftung Derneği	İstanbul
Hülya Uğur Tanrıöver	Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi	İstanbul
Esra İbanoğlu	Gaziantep Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Uygulama Merkezi	Gaziantep
Emel Denizaslani	Girişimci Kadın Derneği	İzmir
Ayşe Merih Balkanay	Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği	Denizli
Selda Gezer	Giskad	Mersin
Canan Sunay	Gişkad	Mersin

İSİM	KURUM	ŞEHİR
Funda Ozan	Gökkuşağı İstanbul Kadın Kuruluşları Platformu Hanımlar Eğitim Kültür Vakfı	İstanbul
Canan Kızılaltun	Günyüzü Kadın Danışma ve Dayanışma Kooperatifi	Bursa
Reyhan Atasü Topçuoğlu	Hacettepe Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü	Ankara
Aylin Durmuş	Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı	Ankara
Jülide Sarıeroğlu	Hak-İş Konfederasyonu	Ankara
Necla Hattapoğlu	Hanımlar Kültür Yardımlaşma Dayanışma Vakfı	Diyarbakır
Semahat Sevim	Heinrich Böll Stiftung Derneği	İstanbul
Tülay Korkutan	İmece Kadın Araştırmaları ve Dayanışma Derneği	İstanbul
Züleyha Gülüm	İmece Kadın Araştırmaları ve Dayanışma Derneği	İstanbul
Feza Subaşı	İmece Kadın Dayanışma Kooperatifi	Hatay
Selma Özkan	İmece Kadın Dayanışma Kooperatifi	İstanbul
Gül Korkutan	İmece Kadın Dayanışma ve İşletme Kooperatifi	İstanbul
Tülin Semayış	İmece Kadın Dayanışma ve İşletme Kooperatifi	İstanbul
Yaşariye Durmuş	İmece Kadın Derneği Avcılar	İstanbul
Berna Yağcı	İpekyolu Kadın Çevre Kültür ve İşletme Kooperatifi	Mardin
Serap Akkılıç	İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi	İstanbul
Esra Benli	İstanbul Bilgi Üniversitesi	İstanbul
Yelda Yücel	İstanbul Bilgi Üniversitesi	İstanbul
Didem Çınar	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi	İstanbul
Mehtap Hisarcıklılar	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi	İstanbul
Raziye Selim	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi	İstanbul
Kadriye Bakırcı	İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Hukuk Ana Bilim Dalı	İstanbul
Sevil Acar	İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	İstanbul
Hülya Bilgin	İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Yüksek Okulu	İstanbul
Nacide Berber	İstanbul Üniversitesi Kadın Çalışmaları	İstanbul
Gülşah Günlük Şenesen	İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi	İstanbul
Vildan Yirmibeşoğlu	İstanbul Valiliği İl İnsan Hakları Masası Kadının Statüsü Birimi	İstanbul
Gülgün Kaner	İş Müfettişleri Derneği	İstanbul
Hacer Ansal	Işık Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi	İstanbul
Nurcan Özkaplan	Işık Üniversitesi, Marmara Üniversitesi	İstanbul
İpek İlkkaracan	İTÜ İşletme Fakültesi, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği	İstanbul
Sakine Öztürk	İzmir Kadev Girişimi	İzmir
Sevgi Binbir	İzmir Kadın Dayanışma Derneği	İzmir
Özgül Kapdan	Kadav	İstanbul
Melek Gündoğan	Kadav-Yeni Adım Sitesi	Kocaeli
Nihal Şirin Pınarcıoğlu	Kadav-Yeni Adım Sitesi	Kocaeli
Kezban Mutlu	Ka-Der	İstanbul
Ceren İşat	Ka-Der Ankara	Ankara
Gülşen Ülker	Kadın Dayanışma Vakfı	Ankara
Zuhal Tataroğlu Arnaz	Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği	Ankara
Sevinç Baykal	Kadın El Emegini Değerlendirme Derneği	Çanakkale
Şengül Akçar	Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı	İstanbul
Aysun Sayın	Kadın Fonu	İstanbul
Gülsüm Kerem Cerrahoğlu	Kadın Girişimciler Derneği	Adana

İSİM	KURUM	ŞEHİR
Kıbar Özdemir	Kadın Girişimciler Derneği	Kahramanmaraş
Beyhan Tayat	Kadın Mühendisler Grubu	İstanbul
Esin Erşangil	Kadın Mühendisler Grubu	İstanbul
Özdeş Bodur	Kadın Mühendisler Grubu	İstanbul
Yasemin Yavuz	Kadın Mühendisler Grubu	İstanbul
Efsa Kuraner	Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği	İstanbul
Evre Kaynak	Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği	İstanbul
Liz Amado	Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği	İstanbul
Sinem Gökür	Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği	İstanbul
Şükran Şakir	Kadınlarla Dayanışma Vakfı	İstanbul
Gülay Yüceer	Kagid	Hatay
Mehtap Kızılkın	Kamer	Diyarbakır
Nilgün Yıldırım	Kamer	Diyarbakır
Sevgi Göyçe	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu	Ankara
Burcu Ersoy	Kaos Gey Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği	Ankara
Gülfer Coşkun	Kardelen Kadın Evi	Diyarbakır
Nihal Şamiloğlu	Kars Kent Konseyi Yerel Gündem 21 Kadın Komisyonu	Kars
Gülay Aslan	Kıbele Kadın Kültür ve İşletme Kooperatifi	Diyarbakır
Burçin Kalkın	Kırk Örük Kadın Kooperatifi	Ankara
Ayşe Çelik	Kırk Örük Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Kooperatifi	Ankara
Betül Ürhán	Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü	Kocaeli
Derya Demirdizen	Kocaeli Üniversitesi Kandıra Meslek Yüksekokulu	Kocaeli
Başak Tuğsavlı	Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi	İstanbul
Semra Aydın	Küçükçekmece Belediyesi	İstanbul
Müjgan Suver	Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı	İstanbul
Belkis Kümbetoğlu	Marmara Üniversitesi Sosyoloji Bölümü	İstanbul
Ebru Tuna	Memur - Sen	İstanbul
Ayşe Özcan	Mersin Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi	Mersin
Hasan Terzi	Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü	Ankara
Hülya Yıldız	Milli Eğitim Bakanlığı Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	Ankara
Nurhayat Canatan	Milli Eğitim Bakanlığı Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	Ankara
Zelal Yalçın	Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı	İstanbul
Gaye Cön Şakar	Muğla Kadın Platformu	Muğla
Dilek Hattatoğlu	Muğla Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü	Muğla
Saniye Dedeoğlu	Muğla Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Muğla
Hülya Sapmaz Özkan	Ordu Barosu Kadın Hakları Komisyonu	Ordu
H. Pınar Şenoğuz	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Ankara
Yıldız Ecevit	Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü	Ankara
Aslı Çoban	Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı	Ankara
Şenay Eray	Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı	Ankara
Seçil Erdem	Orta Doğu Teknik Üniversitesi Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı	Ankara
Ayşe Gündüz Hoşgör	Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü	Ankara
Necla Akgökçe	Petrol-İş Sendikası Kadın Dergisi	İstanbul
Dicle Kogacioğlu	Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi	İstanbul

İSİM	KURUM	ŞEHİR
Behice Ok	Selis Kadın Danışmanlık Merkezi	Diyarbakır
Lütfiye Görgün	Seyhan Belediyesi Kadın Meclisi	Adana
Gülseren Canbolat	Şhçek Aile, Kadın, Toplum Hizmetleri Daire Başkanlığı	Ankara
Neşe Özen	Şhçek Aile, Kadın, Toplum Hizmetleri Daire Başkanlığı	Ankara
Kıymet Çatak	SHÇEK İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü	Kırşehir
Sema Karadayıoğlu	Sinop Barosu Kadın Hakları komisyonu	Sinop
Fatma Aslan	Sosyal Haklar Derneği	İstanbul
Seçil Orhan	Sosyal Haklar Derneği	İstanbul
Ayşe Alican	Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü	Isparta
Songül Sallan Gül	Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, Kasaum	Isparta
Leman Sönmez	Şahmaran Kadın Dayanışma Merkezi	İstanbul
Nurgül Metin Duğan	Şişli Mesleki Eğitim Merkezi	İstanbul
Fethiye Erdoğan	Tekstil-Sen	İstanbul
Işıl Demir Güner	Trabzon Barosu Kadın Hakları Komisyonu	Trabzon
Esmâ Özşaker	Türk Hemşireler Birliği Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireleri Derneği	İzmir
Hatice Uçak Erden	Türk Hemşireler Derneği	Ankara
Sevinç Uğur	Türk Hemşireler Derneği	Ankara
Nilgün Ordulu	Türk Kadınlar Birliği	Çanakkale
Hülya Biriken	Türk Tabipler Birliği	Ankara
Jale Özaslan	Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği	Gaziantep
Şule Özkuzukıran	Türk-İş Kadın Bürosu	Ankara
Mustafa Bektaş	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu	Ankara
Mustafa Mente	Türkiye Giyim Sanayi Derneği	İstanbul
Ayşen Karakulak	Türkiye İş Kur Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler Dairesi	Ankara
Filiz Yeşilyurt	Türkiye İş Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü	İstanbul
Bade Küçüköğlü	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği	İstanbul
Gülseren Onaç	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği	İstanbul
Gülistan Yarkin	Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi	İstanbul
Burcu Saraçoğlu Berent	Türkonfed	İstanbul
Gülây Aslantepe	Uluslararası Çalışma Örgütü	Ankara
Naşide Buluttekin	Umut Işığı Kadın Çevre Kültür İşletme Kooperatifi	Diyarbakır
Göntül Sulargil Jalal	Undp - Gap	Mardin
Banu Kavaklı Birdal	University Of Southern California	İstanbul
Sema Bağış	Van Kadın Derneği	Van
Dilek Zaptçioğlu	WDR-TAZ	İstanbul
Asuman İzol	Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği	Urfa
Sevgi Uluşal	YG21 Çanakkale Belediyesi Kent Konseyi Girişimci Kadınlar Grubu	Çanakkale

KADIN EMEĞİ ve İSTİHDAMI ALANINDAKİ KAMU, ÖZEL SEKTÖR, SENDİKALAR, ULUSAL ve ULUSLARARASI KURUMLAR

I. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)
Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)
Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)
Halk Bankası
Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM)
Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)
Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (SHÇEK)
Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı
Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR)

II. Meslek Örgütleri

1. Odalar

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK)
Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD)
Türkiye Mimar ve Mühendisler Odası Birliği (TMMOB)
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

2. Sendikalar

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK)
HAK-İŞ Konfederasyonu
Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)
Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF)

III. Kadın Örgütleri

1. Girişimci Kadın, İş Kadını, Kadın Dernekleri, Kooperatifler, Gruplar

Adana İş Kadınları Derneği (İŞKAD)
Adıyaman Anadolu Kadınlar Derneği (AKAD)
Antalya İş Kadınları Derneği (ANTİKAD)
Bağlar Belediyesi Kardelen Kadın Evi
Bağlar Kadın Kooperatifi

Balıkesir İş Kadınları Derneği (BAİKAD)
Batman-Selis Kadın Danışma Merkezi
Çanakkale Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği (ELDER)
Çanakkale Kadın Girişimciler Kooperatifi
Denizli Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği (GİKAD)
Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD)
Diyarbakır Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (DİKASUM)
Diyarbakır Kibele Kadın Kooperatifi
Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (EKAM)
Erzurum Girişimci Kadınlar Derneği (ER-KADIN)
Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu
Güneydoğu İş Kadınları Derneği
İzmir Girişimci Kadınlar Derneği
İzmir Girişimci Kadınlar Derneği (GİRKADE)
Kadın Girişimciler Derneği (KAGİD)
Kadın Mühendisler e-grubu
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği
Mardin İpekyolu Kadın Kooperatifi
Mersin Girişimci İş Kadınları Derneği (GİŞKAD)
Muş İli Kadın Girişimciler Derneği
Siirt Kurtalan Kadın Dayanışma Derneği
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)
Umut Işığı Kadın Kooperatifi
Van Bostaniçi Kadın Destekleme, Çevre, Kültür Kooperatifi
Van Kadın Derneği (VAKAD)
Viranşehir Belediyesi Kadın Merkezi
Yaşam Kadın, Çevre, Kültür Kooperatifi
Yerel Gündem 21 Kadın Kent Meclisleri

2. Vakıflar

Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV)
Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV)
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)
Kadın Merkezi Vakfı (KA-MER)

IV. Sivil Toplum Kurumları

Grameen Bank - Diyarbakır Projesi
Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV)

V. Uluslararası Kurumlar

Avrupa Birliği Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu(AB)
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASA VE YÖNETMELİKLER

12.05.2004 tarihli TCK

- 506** Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
818 Sayılı Borçlar Kanunu
854 Sayılı Deniz İş Kanunu
1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu
2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
2821 Sayılı Sendikalar Kanunu
2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu
2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu
3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun
4709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun
4721 Sayılı Yeni Medeni Kanun
4722 Sayılı Türk Medeni Kanununun Yürürlüğü ve Uygulanma Şekli Hakkında Kanun
4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
4787 Sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun
4857 Sayılı İş Kanunu
5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
5170 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun
5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
5223 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun
5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu
5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
5953 Sayılı Basın İş Kanunu
18433 Sayılı Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü
25311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
25522 Sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
25540 Sayılı Asgari Ücret Yönetmeliği
25548 Sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

TÜRKİYE’NİN İMZALADIĞI KADIN EMEĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER VE RAPORLAR

- 2000 Kadın Hareketinin 100 Yılı, 1999, Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı İstanbul,
- 2005-2006 BM İnsani Kalkınma Raporları,
<http://www.un.org>
- AB Komisyonu Türkiye Düzenli İlerleme Raporu (1998-2006),
<http://www.abgs.gov.tr>
- Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin 2001 Türkiye Ulusal Programı,
<http://www.abgs.gov.tr>
- Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin 2003 Türkiye Ulusal Programı,
<http://www.abgs.gov.tr>
- Avrupa Konseyi, 3 Eylül 1953, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi,
<http://conventions.coe.int/Treaty/en>
- Avrupa Konseyi, 26 Şubat 1965, Avrupa Sosyal Şartı,
<http://www.conventions.coe.int/Treaty/en>
- Avrupa Konseyi, 4 Eylül 1992, Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü,
<http://www.conventions.coe.int/Treaty/en>
- Avrupa Konseyi, 1 Temmuz 1999, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,
<http://www.conventions.coe.int/Treaty/en>
- Birleşmiş Milletler, 3 Eylül 1981, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), **<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>**
- Birleşmiş Milletler, 22 Aralık 2000, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi İhtiyari Protokolü, **<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>**
- Birleşmiş Milletler, 3 Ocak 1976, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, **<http://www.un.org>**
- Birleşmiş Milletler, 23 Mart 1976, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi,
<http://www.un.org>
- Türkiye- AB Komisyonu, 2003, "Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi: 14 Nisan 2003 AB Konseyi Tarafından Kabul Edilen Nihai Metin",
<http://www.abgs.gov.tr>
- Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri,
<http://www.ilo.org/ilolex>

**TEMEL İNSAN HAKLARI ve KADIN İSTİHDAMINI DOĞRUDAN VEYA
DOLAYLI ETKİLEYEN İLO SÖZLEŞMELERİ ve TAVSİYE KARARI**

		ILO Kabul tarihi	Türkiye'nin onaylama tarihi
Sözleşme	29 No'lu Zorlu Çalıştırma Sözleşmesi	1930	1998
Sözleşme	87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	1948	1993
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi 91 No'lu Toplu Anlaşma Tavsiye Kararı, 1951	1949	1951
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi 90 No'lu Eşit Ücret Tavsiye Kararı, 1951	1951	1966
Sözleşme	105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	1957	1960
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Tavsiye Kararı, 1958	1958	1966
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi 122 No'lu İstihdam Politikası Tavsiye Kararı, 1964	1964	1976
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i> <i>Tavsiye kararı</i>	156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi 123 No'lu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı, 1965 165 No'lu - Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı, 1981	1981	Türkiye onaylamadı
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	138 No'lu Askeri Yaş Sözleşmesi 146 No'lu Asgari Yaş Tavsiye Kararı, 1964	1973	1998
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi 182 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Tavsiye Kararı, 1994	1994	Türkiye onaylamadı
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	177 No'lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi 184 No'lu Ev-eksenli Çalışma Tavsiye Kararı, 1996	1996	Türkiye onaylamadı
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi 190 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Tavsiye Kararı, 1999	1999	2001
Sözleşme <i>Tavsiye kararı</i>	183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi 191 No'lu Analığın Korunması Tavsiye Kararı, 2000	2000	Türkiye onaylamadı

KADIN ÖRGÜTLERİ ORTAK BASIN AÇIKLAMASI

Mart 2006

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu -TİSK- ve Hürriyet İnsan Kaynakları 10-11 Şubat 2006 tarihlerinde “**Kadın İstihdamı Zirvesi**”ni düzenleyerek kadın istihdamı gibi son derece önemli bir konuyu Türkiye'nin gündemine getirdiler.

Aşağıda imzası bulunan **kadın örgütleri** olarak, işveren örgütlerini çatısı altında toplayan TİSK'in bu girişimini olumlu karşılıyoruz.

Ancak, gerek toplantının örgütlenmesi sürecinde, gerekse toplantı sonucu ortaya çıkan sonuç bildirisinde yıllardır bu konu üzerinde çalışan kadın örgütlerinin, akademisyenlerin ve aktivistlerin deneyim, birikim ve taleplerinin büyük ölçüde dışlanmış olduğunu görüyoruz.

“Kadın İstihdamı Zirvesi”nin 13 Şubat 2006 tarihli sonuç bildirisi, kadın istihdamı sorununun çok boyutlu bir sorun olduğunu dile getirmesine rağmen, öne sürülen çözüm önerileri konuyla ilgili ufku dar ve büyük ölçüde kadın perspektifinden uzak bir görüşü yansıtmakta ve bildiri, kadın istihdamını artırmada esas teşkil edecek çözüm önerilerini dışlamaktadır.

Biz aşağıda imzası bulunan kadın örgütleri, Türkiye'de kadın istihdamının OECD ülkeleri içinde en düşük seviyede olmasının başlıca nedenleri olarak şu saptamaları yapıyoruz:

1. Hükümetler tarafından sürdürülen makro-ekonomik politikaların düzenli ve güvenceli istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu, kadınların hem çalışma yaşamına katılırken hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinleştirmektedir. İşsizlik oranları her yıl daha da yükselmekte, kadın işsizliği erkeklere kıyasla çok daha yüksek düzeylerde seyretmektedir.

2. Toplumsal yaşamda süregelen toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, eğitimden çalışma yaşamına ve siyasi temsile kadar her alanda kadınların ikincil olarak görülmesine neden olmakta, bu çerçevede erkeklerin kazancı birincil, kadınlarınki ise ikincil olarak değerlendirilmektedir. Gerek aile içi, gerek iş yaşamı ilişkileri varolan bu rol dağılımı üzerinden yapılandırılmaktadır.

3. Geleneksel cinsiyet rollerine dayalı aile içi işbölümü çerçevesinde çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi hizmetlerin esas olarak kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, onların iş yaşamına girerken ve kariyer basamaklarında yükselirken önlerine çıkan en önemli engeldir.

4. Kadınların hareket özgürlüğü üzerinde erkek egemen aile ve toplum yapısının oluşturduğu baskılar nedeniyle kadınların ev dışında çalışmasına engeller konulmaktadır.

5. Aile içinde olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyete dayalı ayrımcılık bütün şiddetiyle kendini göstermektedir. Kadınlara açık olan işler büyük çoğunlukla düşük ücretli, sosyal güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına tabi işlerdir.

6. Kadınların işe girerken ve işte çalışırken karşılaştıkları ayrımcılığın önlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunacak ve bu konudaki gelişmeleri izleyecek mekanizmalar bulunmamaktadır.

TİSK'in kamuoyuna sunduğu “**Kadın İstihdamı Zirvesi**” sonuç bildirisinde kadın istihdamının düşük olmasının temel nedenlerinden biri olarak kadın örgütlerinin dağınıklığından

söz edilmektedir. Oysa, bugün Türkiye'de eşitlik politikalarının gündemini ağırlıklı olarak bağımsız kadın örgütleri belirlemekte, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yapan güçlü bir kadın hareketi bulunmaktadır. Kadın Örgütleri, Medeni Kanun'un ve Türk Ceza Kanunu'nun kabul sürecinde, hem kendi aralarında güçlü ve demokratik bir işbirliği sergilemiş, hem de baskı grubu olarak önemli kazanımlara imza atmışlardır. Şu anda kadın örgütleri, siyasette kadın oranını artırmaktan, kadına yönelik şiddete, kadının ekonomik açıdan güçlendirilmesinden, insan haklarının korunup geliştirilmesine kadar uzanan oldukça geniş bir yelpazede, birlik ve dayanışma içinde faaliyet göstermektedir. Türkiye'de kadın örgütlerinin Avrupa Kadın Lobisi'ne üyeliği de böyle bir işbirliği ve dayanışmanın ulusal alanda kurulup uluslararası alana yansımalarının ürünüdür.

Türkiye'de, kadın örgütleri, aktivistler ve kadın bakış açısına sahip akademisyenler olarak yıllardır birlikte çalışarak oluşturduğumuz ve gerçekleşmesi için mücadele verdiğimiz, kadın istihdamını artırmaya yönelik taleplerimiz aşağıdadır:

1. Yeni istihdam alanları yaratmak ve bunların kadınlara açık olmasını sağlamak devletin ve özel sektörün en başta gelen sorumlulukları arasındadır. Bu bağlamda, işsizliğin azaltılmasına yönelik **aktif istihdam politikaları** oluşturulmalı ve içine kapsamlı bir **kadın istihdam politikası** dahil edilmelidir. Oluşturulacak politikaların en kısa zamanda uygulamaya konulması için somut ve zaman sınırlı hedeflerden oluşan bir planlama yapılmalı; belirlenecek eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için konu ile ilgili kurum ve mekanizmalar finans ve insan kaynağı açısından yeterli hale getirilmeli ve bunun için bütçeden ayrı bir kaynak ayrılmalıdır.

2. Parlamentoda Kadın Erkek Eşitliği Daimi Komisyonu kurulmalı ve bu komisyon meclise intikal eden bütün yasaları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirmelidir.

3. Kadınların ve erkeklerin sorumlulukları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile yeniden ele alınmalı; varolan zihniyet kalıplarını değiştirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu çerçevede; kadınların üzerindeki çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, erkeklerin de eşit şekilde üstlenmeleri beklenen toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmeli, kamu ve özel sektör kaynaklarının seferberliği ile bu hizmetlerin sağlanması yoluna gidilmelidir. Bu çerçevede;

Çocuk bakımına dair bütün sorumlulukların ebeveynler tarafından eşit paylaşılmasına katkıda bulunmak amacıyla ebeveyn izni düzenlemesi bir an evvel yasalaştırılmalıdır;

- İş yerinde emzirme odası ve kreş açma, 150'den fazla kadın işçi çalışması şartına bağlanmıştır. İş Kanunu uyarınca bu konuyu düzenlemek üzerine çıkartılan yönetmelikler hala çocuk bakımını kadınların sorumluluğu olarak görmektedir.

Önerilerimiz;

- Ülkemizde işletmelerin ezici çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırdığı gerçeğinden yola çıkılarak, tüm çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden yararlanabilmesi için, çocuk bakımını sadece işverenin ve kadınların sorumluluğundan çıkarıcı bir anlayış benimsenmeli, sadece işverenleri değil yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalı, bu hizmeti verebilmeleri için belediyeler finansal ve yapısal olarak güçlendirilmelidir. Bu düzenlemeler yapılırken,

işveren sorumluluğu çalıştırdığı **toplam işçi** sayısıyla belirlenmelidir.

- Bu yapılan kadar aynı belediye sınırları içinde birden çok işyeri bulunan işverenin işyerlerinin emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü açısından tek bir işyeri gibi mütalaa edilmesi sağlanmalıdır.
- Ayrıca sanayi bölgelerinde işverenlere, çalıştırdıkları toplam işçi sayısından bağımsız olarak ortak emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğü getirilmeli, bu noktada yerel yönetimlere de katkı yükümlülüğü getiren bir düzenleme yapılmalıdır.

– Bu bağlamda yalnızca kadınlar için doğum izni düzenlemesi yapmak yeterli değildir. Kadınların doğum izninden döndükten sonra değişen iş koşullarına uyumunu sağlayacak hizmet içi eğitimlerin işveren tarafından verilmesini sağlamak ve **kadınların aynı veya eşdeğer pozisyonda çalışmasını garantilemek** gerekmektedir. Bunun için İş Kanunu'nda bu konu ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.

4. İş Kanunu'nun kapsamı kadın istihdamı açısından bakıldığında oldukça dardır; kadın istihdamını sadece artırmak değil aynı zamanda çalışma koşullarını da düzeltmek açısından gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu çerçevede;

- Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar kanun kapsamına alınmalıdır.
- Kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği tarım sektörü için Tarım İş Yasası çıkarılmalıdır.
- İşe alınma sürecinde uygulanan cinsiyet ayrımcılığını önlemek için İş Kanunu'nda iş ilişkisi "**işe alma sürecini**" kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır.

İş Kanunu'nun kapsamı cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanında cinsel yönelim ayrımcılığı, etnik ayrımcılık, dinsel ayrımcılık gibi bütün ayrımcılık türlerine karşı olacak biçimde genişletilmelidir.

5. Kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları eşitliği sağlamak ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek için, kadınların işe alınma aşamasından, meslek içi eğitime ve işte yükselmeye kadar, her aşamada karşı karşıya kaldıkları **cinsiyete dayalı ayrımcılığın sorgulanmasını ve dönüştürülmesini sağlayacak aktif mekanizmalar** geliştirilmelidir. Bu bağlamda bünyelerinde cinsiyet ayrımcılığını ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik kurumsal yapılar aciliyetle geliştirmeli ve uygulamaya konmalıdır.

6. Çalışma hayatında kadın erkek arasında dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalı; pozitif ayrımcılık uygulaması devlet tarafından teşvik edilmelidir.

7. Türkiye'de **kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46'sını kazanmaktadır**. Bu ayrımcılığın önlenmesini sağlamak için bir ilk adım olarak eşdeğer işe eşit ücret prensibinin uygulanabilmesi için ücretlerin dayandırıldığı **nesnel bir iş sınıflandırma sistemi** geliştirilmelidir. Ayrıca, kadınlara kendilerini geçindirecek bir hane reisi erkeğin olduğu varsayımıyla yapılan keyfi düşük ücret ödeme uygulamaları denetlenmelidir.

8. Ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta kadınlar için nihai eşitliği sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bunun için toplumsal yaşamda eşitliğe ulaşıncaya kadar geçici özel önlem politikaları uygulanmalıdır. Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaları için **en az %30 kota** uygulaması siyasi partiler kanunu çerçevesinde kadınlar tarafından

yıllardır talep edilmektedir. Kadınlar lehine benzer kota uygulamaları, kamu ve özel işyerlerinde işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde de hayata geçirilmelidir.

Aşağıda imzası bulunan kadın örgütleri olarak, Türkiye'de kadın istihdamının artırılması için yukarıda sıraladığımız politika ve uygulamaların bir bütün olarak ele alınması gerektiğini savunuyor, kadınların istihdamının sadece sayısal olarak artırılmasını değil, aynı zamanda kadınların insana yaraşır çalışma koşulları içinde, erkeklerle eşit olanak ve fırsatlara sahip olarak istihdam edilecekleri bir ortamın oluşturulmasını talep ediyoruz. Bu ortamın oluşturulması için atılacak her adımda, yukarıda sözünü ettiğimiz politika ve uygulamalar çerçevesinde kamu ve özel sektörü bizlerle birlikte çalışmaya çağırıyoruz.

Adana Küçük Dikili Kır Çiçeği Kadın Derneği
Ankara'lı Feministler
Avrupa Birliği Eşitlik Grubu- ABEG
Avrupa Kadın Lobisi Türkiye Ulusal Koordinasyonu (AKLTUK)
Çanakkale Kadın El Emegi Değerlendirme Derneği (ELDER)- Kadın Danışma Merkezi
Demokratik Özgür Kadın Hareketi
DİKASUM- Diyarbakır
Emekçi Kadınlar Derneği Ankara Girişimi
EPİ-DEM-Diyarbakır
Filmör Kadın Kooperatifi
Girişimci Kadın Derneği
IRIS Eşitlik Gözlem Grubu
İzmir Bağımsız Kadın İnsiyatifi
İzmir Kadın Dayanışma Derneği
Kadav Yeni Adım Kadın Sitesi
KA-DER ANKARA Şubesi
KA-DER Genel Merkez
Kadın Dayanışma Vakfı-KDV
Kadın Girişimcilik Danışma Kurulu- Diyarbakır
Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Vakfı
Kadınlarla Dayanışma Vakfı-KADAV
Kadın Girişimcilik Danışma Kurulu- Diyarbakır
KA-MER
KAOS-GL
KARDELEN Kadın Merkezi- Diyarbakır
KAYA- Kadın Yurttaş Ağı
KAZETE
Kıbele Kadın Kooperatifi- Diyarbakır
Kırk Örük Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Derneği
MORÇATI
Ok Meydanı Atölye Morkağıt
Pazartesi Dergisi
Petrol-İş Kadın Dergisi
SELİS Kadın Danışmanlık Merkezi-Diyarbakır
Toplumsal Gelişme İçin Kadın, Gençlik, Çevre ve Kültür Derneği- TOGGEDER
Türk Kadınlar Birliği Adalar Şubesi
Van Kadın Derneği
WINPEACE

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI KONUSUNDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR BİBLİYOGRAFYASI

Bu bibliyografya, Türkiye'de kadın emeği ve istihdamı konusunda yapılmış çalışmaları en kapsamlı biçimde bir araya getirerek birikmiş bilgiyi bir araya toplamayı, görünür kılmayı ve araştırmacıların kaynaklara ulaşmada karşılaştıkları zorlukları hafifletmeyi amaçlayan bir çalışmadır. Esas olarak kitapları, bilimsel dergiler içinde yayınlanmış makaleleri, kitap içi bölümleri ve tezleri içermektedir.

Elinizdeki kitabın başında yer alan “Türkiye'de Kadın Emeği Ve İstihdamı Alanında Yapılmış Çalışmaların Değerlendirilmesi” başlıklı yazıda, böyle bir bibliyografya hazırlamanın amacı ve süreci daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır. O bölümde, bugüne kadar Türkiye'de kadın emeği konulu çalışmaların bir analizi yapılarak, en çok hangi alanlarda ürün verildiği ve hangi alanlarda bilgi birikimine gereksinim olduğu gibi sorulara yanıt aranmıştır. Bu analize dahil edilen çalışmalar EK-F de yazarların soyadlarına göre alfabetik olarak ve bölümler halinde sunulmaktadır. Sadece konferans bildirimleri ve araştırma raporları, yazarları tarafından yayına dönüştürülmemiş çalışmalar oldukları için kapsam dışı bırakılmışlardır.

Türkiye'de kadın emeği ve istihdamı ile ilgili çalışmaların uzun bir geçmişi olmakla birlikte bu bibliyografya, 1980 sonrasındaki artışı dikkate alarak, son 27 senede yapılan çalışmalara odaklanmıştır. Bibliyografyada yer alan Türkçe yayınların yanı sıra İngilizce olanlara da yer verilmiştir. Elektronik olarak ulaşılabilen makalelerin adresleri de dahil edilerek kullanıcıların kolaylıkla ulaşabilmeleri hedeflenmiştir.

Bu bibliyografyada yer alan yüksek lisans ve doktora tezleri için Yüksek Öğretim Kurumu Tez Veri Tabanı kullanılmış ve çok sayıda anahtar kelime ile tarama yapılarak mümkün olan en geniş listeye ulaşılmaya çalışılmıştır. Kullanıcılar tezler hakkında daha geniş bilgiye ve tez özetlerine www.yok.gov.tr adresinden ulaşabilirler.

Bu bibliyografya KEİG'in web sitesinde (www.keig.org) de yayımlanmaktadır. Kullanım kolaylığı olması açısından yayınlar, yazar adlarına, yayın yıllarına, yayın türlerine, konularına, sektörlerle ve mesleklere göre tarama yapılabilecek şekilde hazırlanmıştır. Bibliyografyanın elektronik ortamda olması, aynı zamanda kadın emeği ve istihdamı konusunda yeni yapılacak yayınların bu bibliyografyaya dahil edilebilmesini ve böylece çalışmanın güncellenebilmesini sağlayacaktır. Yayınlarının KEİG sitesinde yer alan bibliyografyaya dahil edilmesini arzu edenler, bu yayınlara ait künye bilgilerini iletisim@keig.org adresine gönderebilirler.

Yaptıkları çalışmalarla Türkiye'de kadın emeği ve istihdamı konusundaki bilgi birikimine katkıda bulunan değerli araştırmacıları kutluyor ve gelecek çalışmalarını için başarılar diliyorum.

Yıldız Ecevit

Ankara, Ağustos 2007

TÜRKİYE' DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI KONUSUNDA KİTAPLAR

- Abay, C., Atış, E., & Saner, G. (1999).** *İzmir'de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstidama Etkisi.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Acar, F., Ayata, A. G., & Varoğlu, D. (1999).** *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Akhun, İ. & et al. (2000).** *Kız Çocukların Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Akhun, İ., Kavak, Y. & Senemoğlu, N. (1999).** *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstidamına Katkısı.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Akoğlan, M. (1997).** *Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akşit, E. E. (2005).** *Kızların Sessizliği.* İstanbul: İletişim Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (1980).** *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması.* Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve İdari İlimler Akademisi Yayınları. No. 224-147.
- Altınel, A. (1993). (Der.).** *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bildiriler ve Tartışmalar.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Ansal, H. (1996).** *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstidamına Etkileri.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Ansal, H. (1997).** *Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstidamı.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Arat, N. (Ed.). (1993).** *Türkiye'de Kadın Girişimcilik.* Frederich Naumann Vakfı, TES-AR Yayınları.
- Asker, A. (1991).** *Kadın Gazeteciler.* İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları.
- Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye. (2002).** Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Aziz, A. & et al. (2000).** *Kırsal Alan Kadınının İstidama Katılımı.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Bakırcı, K. (2000).** *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz.* İstanbul: Yasa Yayınları.
- Bakırcı, K. & Eyrenci, Ö. (2000).** *Dünya'da ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme.* İstanbul Ticaret Odası Yayını, 32
- Balkır, C. (Ed.). (1996).** *Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık.* Ankara: Friedrich- Naumann Vakfı ve Liberal Düşünce Topluluğu.
- Balta, E., Öcal, M., & Tıkıroğlu, M. (1997).** *Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık.* Ankara: O.L.E.Y.İ.S. Yayınları.

- Berik, G. (1987).** *Women Carpet Weavers in Rural Turkey: Patterns of Employment, Earnings and Status*, Geneva: International Labour Office Publications.
- Beşer, F. (2003).** *Kadının Çalışması ve Sosyal Güvenliği*. İstanbul: Bilge Eğitim Hizmetleri.
- Bircan, İ. (1997).** *Türkiye'de İşgücü Piyasasında Kadın ve Kadın Girişimciliği*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Bora, A. (2005).** *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bulutay, T. (Ed.). (2002).** *Employment of Women, Employment and Training Project Labour Market Information*. (No. 2594). Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- CEDAW Sivil Toplum Forumu. (2003).** *CEDAW Sivil Toplum Forumu Atölye Çalışmaları*. Ankara: Uçan Süpürge Yayınları.
- Çelebi, N. (1994).** *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*. Ankara: Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Çelebi, N. (1997).** *Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Çitçi, O. (1982).** *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- D.A.I. & S.R.F. (1996).** *Supporting Women-Owned Businesses in Turkey*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- D.İ.S.K. ve Birleşik Metal İş Sendikası. (2003).** *Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri* (No. 01-2003). Ankara: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Demirel, A. & et al. (1999).** *Çalışmaya Hazır İş Gücü Olarak Kadın ve Değişimi*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1994).** *VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Kadınlar, Çocuklar ve Gençler Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.
- Ecevit, Y. (Yay. Haz.). (1992).** *Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı, Ekonomik Forumu Yayını, 32.
- Ecevit, Y. (Ed.). (2006).** *Güneydoğu Anadolu'da Kadınların Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası*. Ankara: GAP Bölge Kalkınma Dairesi ve UNDP Ortak Yayını.
- Ecevit, Y. (2007).** *A Critical Approach to Women's Entrepreneurship in Turkey*. Ankara: ILO Publications.
- Ecevit, Y. (2007).** *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını. (2007 tarihli İngilizce yayının Türkçe çevirisi.)
- Eğitim İş. (1993).** *Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları Sempozyumu*. Ankara.
- Eraydın, A., & Erendil, A. (1999).** *Dış Pazara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Ersöz, A.G. (1999).** *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı*. Ankara: Kültür Bakanlığı Başvuru Kitapları Dizisi, 64.
- Ertürk, Y. (1987).** *Kadının Tarımsal Üretime Katılımı. Seminer*, Ankara: FAO Yayınları.
- Ertürk, Y. (1988).** *Women's Participation in the Villages of Erzurum*. Ankara: FAO Yayınları. (1987 tarihli yayının İngilizce çevirisi)

- Eser, Ş. (1997).** *Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi*. Ankara: Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Eyüboğlu, D. (1999).** *Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Eyüboğlu, A., & Tanrıöver, H. T. (2000).** *Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Öğeler*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş., & Tanrıöver H. T. (2000).** *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- GAP Bölge Kalkınma İdaresi Genel Müdürlüğü. (1996).** *GAP Bölgesinde Kadının Statüsünün Yükseltilmesi ve Kalkınma Sürecine Entegrasyonu Projesi*. Ankara: GAP Bölge Kalkınma İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Günlük-Şenesen, G., Özar, Ş. & Pulhan, E. (2000).** *Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Gürol, M. A. (2000).** *Türkiye'de Kadın Girişimi ve Küçük İşletmeleri*. Atılım Üniversitesi.
- Hak-İş. (1998).** *Çalışma Hayatı ve Kadın. 8 Mart Paneli Bildirileri*. Ankara: Hak İş Eğitim Yayınları. No: 38
- Hattatoğlu, D. (2007).** *Küreselleşme, Örgütlenme ve Ev-Eksenli Çalışma*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000).** *Türkiye'de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. (1996 tarihli D.A.I. & S.R.F. tarafından hazırlanan yayının Türkçesi)
- Kadınlara Dayanışma Vakfı. (2005).** *Kocaeli Kadın İşgücü İhtiyaç Analizi Araştırma Raporu*. Yay. Haz. N. Ş. Pınarcıoğlu. İstanbul
- Kadınlara Dayanışma Vakfı. (2006).** *Kocaeli İli'nde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları Araştırma Raporu*. Yay. Haz. N. Ş. Pınarcıoğlu. İstanbul
- Kalaycıoğlu, E., & Toprak, B. (2004).** *İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Kalaycıoğlu, S., & Rittersberger-Tılıç, H. (2001).** *Cömert Ablaların Sadık Hanımları: Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar*. Ankara: Su Yayınları.
- K.E.S.K. (1995).** *I. Kadın Kurultayı*. Ankara: K.E.S.K. Yayınları.
- Koç, Y. (2001).** *Eve İş Verme: Sorunlar, Öneriler*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayını.
- Koray, M. (1991).** *Çalışma Yaşamı Penceresinden Kadın Gerçekleri*. İstanbul: T.Ü.S.E.S. Yayınları.
- Koray, M. (1993).** *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No: 23.
- Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. (1999).** *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

- Kranich, K. (2002).** *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri; Türk Tekstil ve Televizyon Haberlerinde Gösterge Olarak Kadın.* Çev. N. Kara Alp, Ankara.
- Lordoğlu, K. (1990).** *Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması.* İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayınları.
- Mardin, N. B. (2000).** *Sağlık Sektöründe Kadın.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- M.E.B. (1994).** *Halk Eğitimi Merkezleri Girişimcilik Kursu Eğitim Programı.* Ankara: Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Onaran, M. Y. (2000).** *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği,* İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Öğün, A., & Özman, A. A. (1998).** *Türkiye'de Kadın-Sendika İlişkisi: Sendikalaşma ve Örgüt İçi Temsil.* Ankara: OLEYIS Yayınları.
- Özar, Ş. (2005).** *GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği.* Ankara: GAP-GİDEM Yayınları.
- Özar, Ş. (2006).** *Women's Entrepreneurship in the GAP Region.* Ankara: GAP-GİDEM Publications. (2005 tarihli Türkçe yayının İngilizce çevirisi.)
- Özbay, F. (Yay. Haz.). (1998).** *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler-Türkiye Örneği.* İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayını.
- Özdamar, S. (2000).** *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Özyeğin, G. (2001).** *Untidy Gender: Domestic Service in Turkey.* Philadelphia: Temple University Press.
- Özyeğin, G. (2005).** *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri.* İstanbul: İletişim Yayınları. (2001 tarihli yayının Türkçe çevirisi)
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz A. (2000).** *Kadın Akademisyenler.* A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Razon, N. (1983).** *Çalışan Anne ve Çocuk.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Sandıkçioğlu, İ. (n.d.).** *Çalışan Kadınların İkili Rollerini.* Ankara: TC Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Savran, G. & Tura, N. (Ed.). (1992).** *Kadının Görünmeyen Emeği.* İstanbul: Kardelen Yayınları.
- Serdaroğlu, U. (1997).** *Feminist İktisatın Bakışı Postmodernist mi?* Ankara: Sarmal Yayınevi.
- Seyman, Y. (1992).** *Kadın ve Sendika.* Ankara: SD Yayınları.
- Süral, N. (2002).** *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın - Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye.* Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Şenol, N., İsat, C., & Sayın, A. (2004).** *Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecini İzleme Programı. Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye.* İstanbul: Açık Toplum Enstitüsü, Türkiye.
- TİSK. (1999).** *Kadın İşgücü Araştırması.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

- TİSK. (2000).** *Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri 3.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2001a).** *TİSK Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Paneli: I-II.* Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2001b).** *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği.* (Araştırmacılar: Ö. F. Çolak ve F. C. Kılıç) Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2002).** *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği.* (Araştırmacılar: S. Aytaç, M. Sevüktekin vd.), Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2006a).** *Kadın İstihdamı Zirvesi.* İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2006b).** *Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesabata ve Türkiye: TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyon Raporu.* Ankara: TİSK.
- Toksöz, G., & Erdoğan, S. (1998).** *Sendikacı Kadın Kimliği.* Ankara: İmge Kitabevi.
- Türk Alman Kültür İşleri Kurulu (1996).** *Akademik Yaşamda Kadın: Türk ve Alman Üniversitelerinde Kadın Kariyerlerinin Karşılaştırılması.* Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi. Sayı 9.
- Türk-İş, ICFTU (tarisiz).** *Türk-İş'in Kadın İşçilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri ve İstihdamda Muamele Eşitliği ve Kadınların Sendikal Kuruluşlarla Bütünleşmesi.* Türk-İş, ICFTU Çalışan Kadınlar Serisi Ortak Yayını.
- Türk-İş. (1989).** *Çalışan Kadınlar I. Ulusal Kurultayı Tutanakları.* Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Türk-İş. (1994).** *Özelleştirme ve Kadın İşçiler Semineri 5-6 Mayıs 1994.* Ankara. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Türk-İş. (2000).** *Türkiye'de Kadın İşçiler.* Şule Özkuzukıran (Ed.) Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Türk-İş. (2005).** *Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları.* Türk-İş, ILO, UNDP Yayını.
- Türkiye Kalkınma Vakfı. (1991).** *Kırsal Kesimde Kadının Statüsü: Sorunları ve Çözüm Önerileri.* Ankara: TKV-ILO Ortak yayını.
- Uygur, S. (1999).** *Kadın İşçiler ve Sorunları.* Ankara: Türk İş Eğitim Yayınları.
- White, J. (1994).** *Money Makes us Relatives: Women's Labour in Urban Turkey.* Austin: University of Texas Press.
- White, J. (1999).** *Para ile Akraba.* İstanbul: İletişim Yayınları.
- World Bank. (1993).** *Turkey: Women in Development Report.* Washington: A World Bank Country Study.
- Yıldırak, N. (1993).** *Köy Kadınlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Konumları.* İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- Yıldırım, N. (Ed.). (1998).** *Sağlık Alanında Türk Kadını.* İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Deontoloji ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı ve İstanbul Tabip Odası Sempozyum Bildirileri, İstanbul.
- Yüksel, M. O. (2000).** *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın, Erkek Eşitliği.* İstanbul: Beta Basım Yayın.

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI KONUSUNDA DERGİLERDE YAYIMLANMIŞ MAKALELER VE KİTAP İÇİ BÖLÜMLER

- Abadan-Unat, N. (1982).** Internal Migration and Its Effects upon Women's Occupational and Family Roles: A Turkish View. In *Women on the Move: Contemporary Changes in Family and Society* (pp.133-158) Paris: UNESCO.
- Acar, F. (1983).** Turkish Women in Academia: Roles and Careers. *METU Studies in Development*, 10 (4).
- Acar, F. (1990a).** Role Priorities and Career Patterns of Women in Academia - A Cross-Cultural Study on Turkish and Jordanian University Teachers. In S. Stiver Lie and V. E. O'leary (Eds.), *Storming the Tower: Women in the Academic World*. (pp.129-143) London: Kogan Page.
- Acar, F. (1990b).** Türkiye'de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı. İçinde İş ve İşçi Bulma Kurumu. *Değişen bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi*. (ss. 79-100) Ankara: İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını.
- Acar, F. (1991).** Women in Academic Science Careers in Turkey. In V. Stolte Heiskanen (Ed.), *Women in Science, Token Women or Gender Equality*. (pp. 147-171). Oxford: Oxford University Press.
- Acar, F. (1992).** Türkiye'de Kadın Eğitimi: Yüksek Öğretimde Kız Öğrencilerin Konumu. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Acar, F. (1994a).** Higher Education in Turkey: A Golden Bracelet for Women. In S. Lie, L. Malik & D. Harris (Eds.), *The Gender Gap in Higher Education*. (pp. 160-170). London: Kogan Page.
- Acar, F. (1994b).** Türkiye'de Kadınların Yüksek Öğretim Deneyimi. İçinde N. Arat (Der.), *Türkiye'de Kadın Olmak (Kadın Sorunlarından Kesitler)*. (ss. 79-100). İstanbul: Say Yayınları.
- Acar, F. (1996).** Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum İçinde Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu, *Akademik Yaşamda Kadın - Türk ve Alman Üniversitelerinde Kadın Kariyerlerinin Karşılaştırılması*. (ss. 75-87). Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi.
- Acar, F. (1998a).** Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri. İçinde A. B. Hacimirzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 313-321). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Acar, F. (1998b).** Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri. İçinde Z. Rona (Ed.), *Bilanço 1923-1998: Türkiye'nin 75 Yılına Toplu Bakış*. İstanbul: TÜBA, TSBD, Tarih Vakfı.
- Acar, F. (1998c).** Cumhuriyet ve Kadın. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiyede Kadının Durumu*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

- Acuner, S. & Sallan, S. (1993).** Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar. *Amme İdare-si Dergisi*, 26(3), 77-92.
- Akbal, E. (1995).** Hemşirelik Mesleğinde Neredeyiz. *Florance Nightingale Sağlık Dergisi*, 3 (16).
- Akça, B. Y. (2005).** Yoksulluk ve Mikro Kredi: Bangladeş ve Diyarbakır Örnekleri. İçinde *TÜSAM I. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. (ss. 176-285). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı-7 & Sınıf Çalışmaları-1.
- Akkök, F., Gökçe, S. & İşsever, A. (1993).** Kadın Makine Mühendislerinin Mesleki-Sosyal Durumları ile İlgili Belirlemeler. İçinde *II. Ulusal Makina Mühendisliği ve Eğitimi Sempozyumu Rapor ve Bildiriler Kitabı*. (ss. 79-96). Yayın No: 153.
- Aklar, N. (1996).** Kamu Sektöründe Kadın. İçinde C. Balkır (Ed.), *Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık*. Ankara: Frederich Nauman Vakfı ve Liberal Düşünce Topluluğu.
- Akyüz, Y. (2000).** Öğretmenlik Mesleği ve Osmanlı'da Kadın Öğretmen Yetiştirilmesi. *Tarih ve Toplum*, 33 (195), 31-44.
- Ansal, H. (1989).** Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik. *Onbirinci Tez*, 9, 8-22.
- Ansal, H. (1991).** Kadın ve Çalışma Hayatı. *İktisat Dergisi*, 313, 13-16.
- Ansal, H. (1993).** New Technology in the World Textile Industry and Turkey's International Competitiveness. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 20(4), 429-451.
- Ansal, H. (1995).** Çalışma Hayatında Cinsiyetçilik ve 1980'lerde Türk Sanayiinde Ücretli Kadın Emeginin Değişen Konumu. *Toplum ve Bilim*, 66, 17-28.
- Ansal, H. (1997).** Ekonomik Yeniden Yapılanma Sürecinde Kadın Emegi, İçinde *Türk-İş Yılığ 97, Cilt 2: 1990 ların Bilançosu*, Ankara: Türk -İş Araştırma Merkezi Yayını.
- Ansal, H. (1998).** Küreselleşme, Sanayide Teknoloji Modernizasyon ve Kadın İstihdamı. İçinde Özbay, F. (Der.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*. (ss. 79-103). Ankara: KSSGM ve İKGV Yayını.
- Arat, N. (1992).** Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri. İçinde N. Arat (Der.), *Türkiye'de Kadın Olmak: Kadın Sorunlarından Kesitler*. (ss. 43-54). İstanbul: Say Yayınları.
- Arda, B. (1998).** Ülkemizde Sağlık Bilimlerinde Kadın ve Türkiye Bilimler Akademisi Bağlamında Prof. Dr. Ayhan O. Çavdar. İçinde N. Yıldırım (Der.), *Sağlık Alanında Türk Kadını: İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Deontoloji ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı ve İstanbul Tabip Odası Sempozyum Bildiri Metinleri*.
- Asker, A. (2004).** Medyada Cinsiyetçilik ve Kadın Gazeteciler. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.2 (ss. 79-86). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Aslan, O. E. (2006).** Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi*. 39 (4), 117-149.
- Ataay, N. A. (1998).** Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*. (ss. 237-254). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Atauz A., Kardam, F., & Toksöz, G. (1998).** Kadın İstihdamı Araştırmalarında Yöntem Sorunları ve Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi Örneği. *İktisat Dergisi*, 377, 6-25.

- Ath, K. & Özvarış, Ş. B. (1998).** Çalışma Yaşamı ve Kadın, *Sağlık ve Toplum*, Yıl 8, Sayı 3-4.
- Atmaca, T. (1999).** Küreselleşme Koşullarında Emek ve Kadın Hareketi, *Özgür Üniversite Forumu*, Sayı 7-8, Nisan-Eylül, 216-228.
- Aycan, Z. (2004).** Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 453 -477.
- Bakırcı, K. (2000).** İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri. İçinde *Turhan Esener'e Armağan*, Ankara: Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Bakırcı, K. (2001a).** Remedies Against Sexual Harassment of Employees Under Turkish Law. *European Public Law*, 3.
- Bakırcı, K. (2001b).** İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Ön Tasarısı. *İstanbul Barosu Dergisi*, S.1, Mart.
- Bakırcı, K. (2001c).** Sexual Harassment of Working Women in the United Kingdom. İçinde *Nuri Çelik'e Armağan*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Bakırcı, K. (2001d).** Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation 1998. *International Journal of Discrimination and the Law*. 3(1).
- Bakırcı, K. (2002).** Dünyada Evde Çalışmada Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı. *İktisat Dergisi*, 430, 63-69.
- Bakırcı, K. (2006).** Protection of Women Employees Before and After Childbirth in Turkish Employment Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 22 (4).
- Balcı, Z., Kuşin, İ., Pur, N. & Savran, C. (1998).** Türkiye'de Çeşitli Sosyo-Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss.81-92). Ankara: TODAİE Yayınları, Yayın no:285.
- Baransel, M. (1991).** Van Kırsal Alanında Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu. İçinde *Kırsal Kesimde Kadının Statüsü: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Türkiye Kalkınma Vakfı-ILO ortak yayını.
- Başlevent, C. & Onaran, Ö. (2004).** The Effect of Export- Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey. *World Development*, 32. 1375-1393.
- Bayraktar, M. & Eren, S. (1986).** Ailede Kadının Rolü Kavramının Evli Kadınlar ve Erkekler Açısından Karşılaştırmalı Analizi. *Ev Ekonomisi Dergisi*, 1(3).
- Berberoğlu, G. N. & Maviş, F. (1990).** Türk Bankalarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerle İlgili Bir Durum Değerlendirmesi. İçinde *Prof. Dr. İlhan Cemalçılar'ın Anısına Armağan 1933-1989* (ss. 22-44). Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını.
- Berik, G. (1989).** Born Factories: Women's Labor in Carpet Workshops in Rural Turkey. *Women and Development*, 3 (14), 162-6.
- Berik, G. (1990).** Türkiye'de Kırsal Kesimde Halı Dokumacılığı ve Kadının Ezilmişliği, İçinde Ş. Tekeli (Der.), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*. (ss. 145-162). İstanbul: İletişim.
- Berik, G. (1995).** Towards An Understanding of Gender Hierarchy in Turkey: A Comparative Analysis of Carpet Weaving Villages. In Şirin Tekeli (Ed.) *Women in Modern Turkish Society: A Reader* (pp. 112-127). London: Zed Press. (1990 tarihli ve aynı isimli yayının İngilizce basımı)

- Berik, G. (1996).** Understanding the Gender System in Rural Turkey: Fieldwork Dilemmas of Conformity and Intervention. In Diane Wolf (Ed.), *Feminist Dilemmas in Fieldwork: Studying Ourselves/ Studying Other* (pp. 56-71). New York: Westview Press.
- Berik, G. & Çağatay, N. (1992).** Industrialization Strategies and Gender Composition of Manufacturing Employment in Turkey. In Nancy Folbre, et al. (Eds.), *Issues in Contemporary Economics, Vol. 4: Women and Work in the World Economy* (pp. 41-60). London: Macmillan.
- Berik, G. & Bilginsoy, C. (2000).** Type of Work Matters: Women's Labor Force Participation and the Child Sex Ratio in Turkey. *World Development*, May, 861-878.
- Bircan, İ. (1992).** Kadınların İşsizliği ve İstihdamı. İçinde İş ve İşçi Bulma Kurumu, *İstihdam Seminerleri I.* (ss. 5-22). Ankara: İ.İ.B.K. Yayın No: 272.
- Bircan, İ. (1998).** Türkiye'de İş Gücü Piyasasında Kadın ve Kadın Girişimciliği. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri.* (ss. 273-284). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Bolak, H. (1993).** Aile İçi Kadın Erkek İlişkilerinin Çok Boyutlu Kavramlaştırılmasına Yönelik Öneriler. İçinde Şirin Tekeli (Ed.), *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar.* (ss. 235-246). Ankara: İletişim Yayınları.
- Bolak, H. (1997a).** Marital Power Dynamics: Women Providers and Working Class Households in İstanbul. In J. Gugler (Ed.), *Cities in the Developing World: Issues, Theory, and Policy.* Oxford University Press.
- Bolak, H. (1997b).** When Wives are Major Providers. *Gender and Society*, 11(4), 409-433.
- Bowers, B. & Demirsar, M. (1985).** Women Managers and Turkey's Sexist Society. *A. Ü. DTCF Dergisi*, 3(3).
- Cindoğlu, D. (2004).** Women's Microenterprise Activity, In Feride Acar (Ed.) *Bridging the Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Socio-economic Development and Poverty Reduction.*
http://sitesources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyC_GA.pdf
- Cindoğlu, D. & Muradoğlu, G. (1996).** Muhasebe ve Finans Dalındaki Bilim Kadınlarının İş ve Aile Rollerine İle Başetme Stratejileri. İçinde, Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu, *Akademik Yaşamda Kadın: Türk ve Alman Üniversitelerinde Kadın Kariyerlerinin Karşılaştırılması.* (ss. 244-250). Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi. Sayı 9.
- Cindoğlu, D. & Toktaş, Ş. (2002).** Empowerment and Resistance Strategies of Working Women in Turkey: The Case of 1960-70 Graduates of the Girls Institutes. *The European Journal of Women's Studies*, 9, 31-48.
- Çabuk, N. (1999).** Women Factory Workers: A Case Study of Working Women in Textile Factories in Manisa. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1-2(2), 33-48.
- Çabuk, S. & Yalçın, A. (1995).** Üst düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunların Tespit ve Analizine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Çağatay, N. (1994).** Turkish Women and Structural Adjustment. In I. Bakker (Ed.), *The Strategic Silence; Gender and Economic Policy.* London: Zed Press.

- Çağatay, N., & Berik, G. (1991).** Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment? Special joint issue: *Capital and Class*, No.43 and *Review of Radical Political Economics*, 22 (1), Spring, 115-134.
- Çağatay, N., & Berik, G. (1994).** Structural Adjustment, Feminization and Flexibility in Turkish Manufacturing. In P. Sparr (Ed.), *Mortgaging Women's Lives, Feminist Critiques of Structural Adjustment*. (pp. 78-95). London: Zed Press.
- Çağlayan, H. (1994).** Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı. İçinde, A. Işıklı (Der.), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*. (ss. 307-345). Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Çakmak, M. (1998).** GAP'ta Kadın. *İktisat Dergisi*, 337. Mart 68-74.
- Çarıkçı, İ. & Avşar, N. (2004).** Kamu Üst Kademe Yöneticilerinin Cinsiyet Temelli Rol Algıları Çerçevesinde Alternatif Çalışma Düzenlemeleri ve İzin Politikalarının Etkinliği. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma:1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.2. (ss. 53-63). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Celebi, N. (1998).** İş Kadınlığı, Girişimcilik ve İnfomal Sektör. İçinde O. Çitci (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 267-272). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Çelikel, E. & İkiz, A (1998).** Ege Üniversitesi Potansiyel Kadın Akademisyenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri. İçinde *Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar: 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı*. (ss. 206-209). Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Çınar, E. M. (1994).** Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Home-working Women in İstanbul, Turkey. *Word Development*, 22(3), 369-380.
- Çitçi, O. (1982a).** Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler. İçinde N. Abadan Unat (Der.), *Türk Toplumunda Kadın*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dizisi 1, 2. Baskı.
- Çitçi, O. (1982b).** Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar. *TODAİE Dergisi*, (ss. 81-127). (cilt/sayı?)
- Çitçi, O. (1986).** Women in Public Sector. In F. Özbay (Ed.), *Women, Family and Social Change in Turkey*. (pp. 105-119). Bangkok: UNESCO.
- Çitçi, O. (1990).** Avrupa Topluluğu, Kadın Çalışması ve Türkiye. İçinde Alparslan Işıklı & M. Gülmez (Eds.), *Cahit Talas'a Armağan*, 9. (ss.150-151). Ankara: Ankara Mülkiyetliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Çitçi, O. (1992).** Türk Kamu Yönetimi ve Kadın Çalışması. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme*. (ss. 59-68). Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Çulpan, O. & Marzotto, T. (1982).** Changing Attitudes Toward Work and Marriage. Turkey in Transition. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8 (2), 337-351.
- Çulpan, O. (?).** Türkiye'de İş ve Meslek Alanında Kadının Durumu ve Üniversite Öğrencilerini Mesleklerle İlgili Tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 10(4).

- Çulpan, O., Akdağ, F. & Cindoğlu, D. (1992).** Women in Banking: A Comparative Perspective on the Integration Myth. *International Journal of Manpower*, 131, 33-40.
- Dayıoğlu, M. (1997).** Kentsel Kesimde Kadın İşgücü. *Sosyal Demokratik Değişim*, 6, 102-07.
- Dayıoğlu, M. (2000).** Labor Market Participation of Women in Turkey. In F. Acar & A. G. Ayata (Eds.), *Gender and Identity Construction: Women in Central Asia, the Caucasus and Turkey*. (pp. 44-73) Köln: Brill.
- Dayıoğlu, M. & Kasnakoglu, Z. (1997).** Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları (Male and Female Labor Force Participation Rates in Urban Areas and Earnings Differentials between Genders). *METU Studies in Development*, 24 (3), 329-361.
- Dedeoğlu, S. (2000).** Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emegi. *Toplum ve Bilim*, 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2002a).** Gender, Household and Employment: A Perspective on Determinants of Women's Labour Force Participation in Turkey. In N. Balkan & S. Savran (Eds.), *Ravages of Neo-Liberalism: Society, Economy and Gender in Turkey*. USA Nova Science Publications. [2004'te Türkçe olarak Metis yayınları tarafından da yayınlanmıştır. Bk. 2004b.]
- Dedeoğlu, S. (2002b).** Strategic Struggles for Power in the Domestic Sphere: Gender Ideologies and Relations in Turkey. Review of Social, Economic and Administrative Studies, *Boğaziçi Journal*, 16 (1), 3-19.
- Dedeoğlu, S. (2003).** Ev-Eksenli Yoksulluk: Türkiye'de Kadın Yoksulluğu. *Evrensel Kültür*, 143, 72-75.
- Dedeoğlu, S. (2004a).** Dünya Ekonomisinin ve Hayatta Kalmanın Feminizasyonu: Toplumsal Cinsiyet, Kalkınma ve Küreselleşme. İçinde, S. Dedeoğlu & T. Subaşat (Eds.), *Kalkınma ve Küreselleşme*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2004b).** Sindrella'nın Pazara Yolculuğu: Toplumsal Cinsiyet, Aile ve Kadının İşgücüne Katılımı Üzerine Bir Deneme. İçinde N. Balkan & S. Savran (Eds.), *Neoliberalizmin Tahribatı: 2000li Yıllarda Türkiye*. (ss. 254-274). İstanbul: Metis.
- Dedeoğlu, S. (2004c).** Working for Family: The Role of Women's Informal Labour in the Survival of Family-owned Garment Ateliers in Istanbul, *Turkey. Working Paper Series 281 Women & International Development Program (WID)*, Michigan State University.
- Dedeoğlu, S. (2007).** Women, Gender and Global Markets. In S. Joseph (Ed.), *Encyclopedia of Women and Islamic Cultures*. Leiden: Brill Publishers.
- Dedeoğlu-Atılğan, S. (2007).** Evden İçeri bir Ev: Ev Eksenli Üretim ve Kadın Emegi. *Birikim Dergisi*, 217, 134-140.
- Demir, M. C. & Özcan, Y. Z. (2004).** Türkiye'de Kadın Polislere Yönelik Kurumsal ve Cinsel Bariyerler Üzerine Bir Çalışma: Ankara Örneği. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1. (ss. 115-123). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Demir, S. (1991).** Kırsal Kalkınma Projeleri ve Lice'de Kadının Sorunu. İçinde *Kırsal Kesimde Kadının Statüsü: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (ss.56-63) Ankara: Türkiye Kalkınma Vakfı - ILO ortak yayını.

- Dikbayır, G. (1998).** Kadın ve Erkeklerin Gelir Getirmeyen Faaliyetlerinin İncelenmesi: Zaman Kullanım Anketleri. İçinde *Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar: 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı*. (ss. 111-114). Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Dinç, M. (2002).** Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(3), 89-107.
- Doğan, K. (2002).** Evde Çalışmanın Korunması. *İktisat Dergisi*, 430, 73-76.
- Ecevit, M. (1994).** Tarımda Kadının Toplumsal Konumu: Bazı Kavramsal İlişkiler. *Türkiye ve Orta Doğu Amme Dergisi*, 27 (2), 89-106.
- Ecevit, M. (1995).** Agricultural Wage Work and Wage Labourer in Turkey. *Institute of Public Administration for Turkey and the Middle East. Turkish Public Administration Annual*, V. 20-21 (109-128).
- Ecevit, M. & Ecevit, Y. (2002).** Kırsal Yoksullukla Mücadele: Tarımda Mülksüzleşme ve Aile Emeginin Metalaşması. İçinde Y. Özdek (Der.), *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları*. (ss.271-189) Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, No. 19.
- Ecevit, Y. (1985).** Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Kadın Emegi. Yapıt: *Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 9, 72-93.
- Ecevit, Y. (1986).** An Analysis of the Concentration of Women Wage Workers in Turkish Manufacturing Industries. In F. Özbay (Ed.), *Women, Family and Social Change in Turkey*. (pp. 120-137). Bangkok: UNESCO
- Ecevit, Y. (1990).** Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri. İçinde Ş. Tekeli (Der.), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*. (ss. 105-115). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (1991a).** Frauenarbeit im städtischen Produktionsprozess unter den Bedingungen des Strukturwandels. In A. Neusel, Ş. Tekeli, M. Akkent (Hg.), *Aufstand im Haus Der Frauen. Frauenforschung aus der Türkei, Orlanda Frauenverlag*. (pp. 109-119). Berlin. [1990 tarihli ve aynı isimli yayının Almanca basımı]
- Ecevit, Y. (1991b).** Shopfloor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers. In N. Redclift and T. Sinclair (Eds.), *Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology*. (pp. 56-78). London: Routledge.
- Ecevit, Y. (1991c).** Kadınlar, Siyasal Katılım ve Sendikalar. İçinde A.Ü. *Basın Yayın Yüksek Okulu Yıllığı 1989-1990: Nermin Abadan Unat'a Armağan*. (ss. 351-364), Ankara: A.Ü. Basın ve Yayın Yüksek Okulu.
- Ecevit, Y. (1991d).** Women in Turkish Industry: Involvement, Policies and Recommendations. In, World Bank, *Women in Turkey: A Country Report*. (pp.135-163). Washington DC: World Bank.
- Ecevit, Y. (1992a).** On the Situation of Women in Turkey: An Outlook. In Marlies Fröse (Ed.), *Deregulation and Flexibilisation in Europe: Consequences for the Women in Europe*. (pp. 63-68). Cologne: Münster FRG.
- Ecevit, Y. (1992b).** Türkiye Sanayiinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Kadın ve Sosyo Ekonomik Gelişme*. (ss.30-40). Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

- Ecevit, Y. (1992c).** An Analysis of the Concentration of Women Wage Workers in Turkish Manufacturing Industries. Institute of Public Administration for Turkey and the Middle East. *Turkish Public Administration Annual*, 1989-1990. Vol. (15-16), 121-141. (1986 tarihli yayının tekrarı).
- Ecevit, Y. (1992d).** Türkiye'de Kadın İşgücünün Marjinalliği. *Bülten Dergisi*, (11), 15-19.
- Ecevit, Y. (1993a).** Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik bir Model Önerisi. İçinde A. Altınel (Der.), *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bil-diriler ve Tartışmalar*. (ss.15-34). Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdür-lüğü Yayınları.
- Ecevit, Y. (1993b).** Türkiye'de Kadın İşgücü. İçinde, Türk Tabipler Birliği. *Türk Tabipler Birliği Sağlık Kongresi*, Cilt 1, (ss.122-125). Ankara.
- Ecevit, Y. (1995a).** Kadın ve Ekonomik Yaşam. İçinde Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı. *Çağdaş Türkiye'de Kadın Sempozyumu*. (ss. 62-69). Ankara.
- Ecevit, Y. (1995b).** The Status and Changing Forms of Women's Labour in Urban Economy. In Ş. Tekeli (Ed.), *Women in Modern Turkish Society*. (pp. 81–88). London: Zed Books Ltd. [1990 tarihli ve aynı isimli yayının İngilizce basımı]
- Ecevit, Y. (1997).** Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Kadın Emeği. *İktisat Dergisi*, 365, Mart, 95–104. [1990 tarihli ve aynı isimli yayının yeniden basımı]
- Ecevit, Y. (1998a).** Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değiş-meler. İçinde F. Özbay (Der.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstih-damındaki Değişmeler*. (ss. 31–78). İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayını.
- Ecevit, Y. (1998b).** Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. İçinde A. B. Hacımirzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 267–284). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Ecevit, Y. (2000).** Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği İçinde TÜSİAD. *Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşa-mı ve Siyaset*. (ss. 118–196) TÜSİAD Yayını: 12 (290).
- Ecevit, Y., Gündüz Hoşgör, A. & Tokluoğlu, C. (2002).** Women in Computer Programming Occupations in Turkey: Reconciling Work and Family Obligations. *Bo-ğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 16 (1), 35–55.
- Ecevit, Y., Gündüz Hoşgör, A. & Tokluoğlu, C. (2003).** Professional Women in Computer Programming Occupations: The Case of Turkey. *Career Development Inter-national*, 8(2), 78–87.
- Ecevit, Y. (2004).** Women's Labour and Social Security. In Feride Acar (Ed.) *Bridging the Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Socio-economic Development and Poverty Reduction*. World Bank.
<http://sitesources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf>
- Ecevit, Y. (2005).** Kadınların Ekonomiye Düşük Katılımı: Nedenler, Çözümler. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, Mart, 35–40.
- Ecevit, Y. (2006).** Women, Gender and Industrial Labor: Turkey. In Suad Joseph (Ed.), *Encyclopedia of Women and Islamic Cultures*. (pp. 180-181) Leiden: Brill Publishers.

- Elden, M. & Ulukök, Ö. (2004).** Televizyon Reklâmlarında Çalışan Kadının Sunumu. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.2. (ss.135-142). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Elmacı, N. (1996).** Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri. İçinde N. Arat (Yay. Haz.), *Kadın Gerçeklikleri*. (ss. 37-65). İstanbul: Say Yayınları.
- Engin, M. (2000).** Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(3).
- Eraydın, A. (1998a).** Dış Pazar Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar. *İktisat Dergisi*, 377, 44-53.
- Eraydın, A. (1998b).** Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler: Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayiinde Kadın Emeği. İçinde F. Özbay (Yay. Haz.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler. Türkiye Örneği*. (ss. 105-147). İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayını.
- Eraydın, A. (1998c).** Türkiye’de Üretim Yapısının Dönüşümü ve Esnek Üretim Örgütlenmesi ile Yeni İstihdam Biçimlerinin Ortaya Çıkışı. İçinde Z. Rona (Ed.), *Bilânço 1923-1998: Türkiye’nin 75 Yılına Toplu Bakış*. İstanbul: TÜBA, TSBD, Tarih Vakfı.
- Eraydın, A. & Türkün-Erendil, A. (1995).** Üretimde Yeni Örgütlenme Biçimleri ve Emek Süreçleri. İçinde K. Lordoğlu (Yay. Haz.), *İnsan, Toplum, Bilim*. İstanbul: Kavram Yayınları.
- Eraydın, A. & Türkün-Erendil, A. (1999).** The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Processes and Labor Market Relations in the İstanbul Clothing Industry. *Gender, Place and Culture*, 6 (3), 259-272.
- Eraydın, A. & Türkün-Erendil, A. (2002).** Konfeksiyon Sanayiinde Yeniden Yapılanma Süreci, Değişen Koşullar ve Kadın Emeği: Ne Kazandılar, Ne Kaybettiler? *İktisat Dergisi*, 430, 18-28.
- Erdoğan, S. & Akyolcu, N. (1990).** Lisansüstü Eğitiminin Hemşirelere Katkısı. *Hemşirelik Bülteni*, 4 (16).
- Erdoğan, S. (1997).** Türkiye’de Kadın İşçiler, Türk İş Araştırma Merkezi, *Ekonomide Durum*, Kış.
- Erdoğan, S. (2004).** Kadın İşçiler ve Yeni İş Kanunu. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma: 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1. (ss. 23-31). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Erel, S. (1991).** Türkiye’de Uygulanan Kırsal Kalkınma Projelerinde Kadın Boyutu. İçinde *Kırsal Kesimde Kadının Statüsü: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Türkiye Kalkınma Vakfı – ILO ortak yayını.
- Ergeneli A. & Akçamete, C. (2004).** Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltmelerine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22 (2) 85-109.
- Erman, T. (1998a).** 21. Yüzyıla Girerken Köyden Kente Göçmüş Kadın ve Özellikle Gecekondu Kadını. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 93-100). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no: 285.

- Erman, T. (1998b).** Kadınlara Bakış Açısından Köyden Kente Göç ve Kentteki Yaşam. İçinde A. B. Hacımırzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 211–224). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Erman, T. (1998c).** The Impact of Migration on Turkish Rural Women: Four Emergent Patterns. *Gender and Society*, 12, 146–167.
- Ertürk, Y. (1990a).** Doğu Anadolu’da Modernleşme ve Kırsal Kadın. İçinde Ş. Tekeli (Yay. Haz.), *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*. (ss. 199–210). Ankara: İletişim Yayınları.
- Ertürk, Y. (1990b).** Türkiye’de Uygulanan Kırsal Kalkınma Projelerinde Kadın Boyutu. İçinde *Kırsal Kesimde Kadının Statüsü: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (ss.30–39) Ankara: Türkiye Kalkınma Vakfı – ILO ortak yayını.
- Ertürk, Y. (1992).** Türkiye’de Sosyo-Ekonomik Gelişme ve Kırsal Kadının Sorunu. İçinde, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Kadın ve Sosyo Ekonomik Gelişme*. (ss. 53–58). Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Esim, S. (2000).** Solidarity in Isolation: Urban Self-Employed Women’s Economic Organizations in Turkey. *Middle Eastern Studies Journal*. 36(1), 143–157.
- Esim, S. (2001).** Why Women Earn Less? Gender-Based Factors Affecting the Earnings of Self-Employed Women in Turkey. In M. Çınar (Ed.), *The Economics of Women & Work in the Middle East & North Africa.*, New York: Elsevier Science.
- Esmer, Z. Y. (1991).** Kırsal Kesimde Kadın ve Kadına Yönelik Programlar. İçinde *Kırsal Kesimde Kadının Statüsü: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (ss.70–75) Ankara: Türkiye Kalkınma Vakfı – ILO ortak yayını.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. & Tufan-Tanrıöver, H. (1998a).** Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. *İktisat Dergisi*, 377. Mart.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. & Tufan-Tanrıöver, H. (1998b).** Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 207–216). Ankara: TODAİE Yayınları. (1998a makalesininin aynı basımı).
- Fidan, F. (2004).** Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1. (ss. 33–41). İstanbul: Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi.
- Gökbayrak, Ş. (2002).** Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Modelleri. *İktisat Dergisi*, 430, 58–62.
- Göltekin, S., & Özdemir, A. (1998).** Kadın Subayların Türk Deniz Kuvvetlerindeki Yeri ve Görevleri. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 323–325). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Gönenc, M. & et al. (2002).** Kız Çocuklarının Eğitiminin Engellenmesi ve Ev İşlerinde Çalıştırılması. *Türkiye’de Çalışan Çocuklar Semineri*, 29–31 Mayıs 2001. (ss. 257–276) Ankara: DIE Yayınları. No. 2534.
- Gülenç, F., & Kayam, C. H. (2004).** Hereke Halısı Üretiminde Çalışan Kadının Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Profili Üzerine Bir İnceleme. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi. (ss.133–141). İstanbul.

- Gün, S., & Gülçubuk, B. (1995).** Kırsal Kesimin Gizli Gücü: Üretici Kadınlarımız. *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 182(19).
- Gündüz-Hoşgör, A. (2006).** Variation in Labour Market Participation of Married Women in Turkey. *NICE Working Paper*. Version 2. Radbound University. Autumn 1–40.
- Gündüz-Hoşgör, A. & Smits, J. (2007).** The Status of Rural Women in Turkey: What is the Role of Regional Differences. In. Valentine Moghadam (Ed.), *From Patriarchy to Empowerment: Women's Participation, Movements and Rights in the Middle East, North Africa and South Asia*. Syracuse University Press. (Yayıma hazırlanıyor)
- Güngör, Y. (2002).** Eve İş Verme Sistemi İçinde Evde Çalışmanın Hukuki Niteliği. *İktisat Dergisi*, 430, 70–72.
- Günindi-Ersöz, A. (1998).** Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 255–264). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Günlük Şenesen, G. (1994).** Female Participation in the Turkish University Administration: Econometric and Survey Findings 1992. *Boğaziçi Journal*, 8 (1–2), 63–81.
- Günlük Şenesen, G. (1996).** Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990–1993. İçinde Türk Alman Kültür İşleri Kurulu, *Akademik Yaşamda Kadın: Türk ve Alman Üniversitelerinde Kadın Kariyerlerinin Karşılaştırılması*. Ankara: Türk Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi. Sayı 9.
- Günlük Şenesen, G. (1998).** Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Düzeyi Nasıl Ölçülebilir? *İktisat Dergisi*, 377, Mart. 26–36.
- Günlük Şenesen, G., & Özar, Ş. (2001).** Gender Based Occupational Segregation in the Turkish Banking Sector. In M. Çınar (Ed.), *The Economics of Women and Work in the Middle East-Research in Middle East Economics*, 4, 247–267.
- Günlük Şenesen, G., & Akduran, Ö. (2005).** Özelleştirmeye Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ile Bakmak: Kadın Tütün İşçileri. İçinde Prof. Dr. Türkan Öncel'e Armağan: İÜİF Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 47.seri, (ss.32–44).
- Günlük Şenesen, G., & Akduran, Ö. (2006).** Gender Aspects of Privatization; A Case Study of Female Tobacco Workers in Turkey. *Gender Impacts of Trade Liberalization*. (pp: 60–75) Tunus: CAWTAR.
- Gürüz, D. (2004).** Akademik Yaşamda Kadın Olmak, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt. 3, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, (ss 301–307). İstanbul.
- Hatipoğlu, S., & İnanç, N. (1998).** GATA Komutanlığı Bünyesinde Görev Yapmakta Olan Kadın Subaylar. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 311–322). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Hattatoğlu, D. (2000).** Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Örgütlenme. *Birikim*, 140, 89-97
- Hattatoğlu, D. (2001a).** Ev Eksenli Çalışma Stratejileri: Kadının Özgürleşmesi Açısından Bir Tartışma. İçinde A. İlyasoğlu & N. Akgökçe (Der.), *Yerli Bir Feminizme Doğru*. (ss. 173–204). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hattatoğlu, D. (2001b).** Ev Eksenli Çalışma ve Çocuklar: Bir Tartışma. İçinde K. Karataş & Ç. Arıkan (Der.), Prof. Dr. Nesrin Koşar'a Armağan. (ss. 137–147). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Yayını.

- Hattatoğlu, D. (2001c).** Ev Eksenli alışmanın Hane İçinde Örgütlenişi ve ocuk Emeği: Görünürlüğe Etkileri Bakımından Bir Tartışma. İçinde F. Gümüşoğlu (Der.), *21. Yüzyıl Karşısında Kent ve İnsan*. (ss. 291–300). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Hattatoğlu, D. (2002a).** Ev Eksenli çalışmada ocuk Emeği ve Kadın Emeği İlişkileri. *İktisat Dergisi*, 430, Ekim, 54–57.
- Hattatoğlu, D. (2002b).** Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu ve Bir Başa ıkma Stratejisi Olarak Ev Eksenli alışma. İçinde Y. Özdek (Der.), *Yoksulluk, şiddet ve İnsan Hakları*. (ss. 303–316) Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, No. 19.
- Hattatoğlu, D. (2003).** alışan Kadın veya Ev Hanımı: Çalışmanın Yaşantılanması ve Güçlenme. İçinde A. Yaraman (Der.), *Kadın Yaşantıları*. (ss. 93–121). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Hattatoğlu, D. (2005).** Bilginin Katmanları, Kadınların Güçlenmesi: Ev-Eksenli alışma ve Yerel Atölyeler Örneği. İçinde G. Pultar & Tahire Erman (Der.), *Türk(iye) Kùltürleri*. (ss. 437-462). İstanbul: Tetragon Yayınları.
- Hattatoğlu, D., Işık, N. & Türkün Erendil, A. (2002).** Bir Ev Eksenli alışma Metodolojisi: Atölye alışmaları Örneğinde Bilgi, Örgütlenme ve Güçlenme. *İktisat Dergisi*, 430, Ekim, 48–53.
- Hattatoğlu, D. & Işık, N. (2005).** Ev-Eksenli alışma, Kadınlar, Küreselleşme ve Örgütlenme. *Türk-İş Dergisi*, 366, 69–77.
- Hattatoğlu, D. (2006).** Kadın Emeğinin Sunum Biçimleri ve Kadın Yoksulluğu. İçinde Ü. Onat (Der.), *Yoksulluk ve Sosyal Hizmetler*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Sosyal Hizmet Uygulama Araştırma ve Geliştirme Derneği Yayını.
- İlkkaracan, İ. (1998a).** Kentli Kadınlar ve alışma Yaşamı. İçinde Ayşe B. Hacımirzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 173–192). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İlkkaracan, İ. (1998b).** Göç, Kadının Ekonomik Konumu, Hareket Özgürlüğu ve Aile İçi Güç Dinamikleri. *İktisat Dergisi*, 377, 62–67.
- İlkkaracan, İ. & Selim, R. (2007).** The Gender Wage Gap in the Turkish Labour Market. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, (21) 2.
- İlkkaracan, P. (1998).** Dikkat! Başınızda Cam Tavan Var. *Kariyer Dünyası*, 10, 80–83.
- İmamoğlu, E. O. (1994).** A Model of Gender Relations in the Turkish Family. *Boğazii Journal*, 8 (1–2), 165–176.
- İnce, M. & Demir, M.H. (2006).** The Determinants of Female Labour Force: Empirical Evidence from Turkey. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 1 (1), 71-90.
- Kabasakal, H. (1991).** Kadınlar, Örgütler ve Güç Dağılımı. *Toplum ve Bilim*, 53, 55–61.
- Kabasakal, H. (1998a).** A Profile of Women Top Managers in Turkey. In Z. Arat (Ed.), *Deconstructing Images of Turkish Women*, NewYork: St Martin Press.
- Kabasakal, H. (1998b).** Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili. İçinde A. B. Hacımirzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 303–312). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kabasakal, H., Boyacıgiller, N. & Erden, D. (1994).** Organizational Characteristics as Correlates of Women in Middle and Top Management. *Boğaziçi Journal*, 8(1–2), 45–62.

- Kabasakal, H. & Özüğür, B. (1998).** Gender, Socioeconomic Background and Dual Career Paths in a Turkish Organization. *Gender and Organization*. Vol???
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000).** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Komisyonu Sonuç Bildirisi. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü *Hukukta Kadın Sempozyumu*. (ss.219–231). Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1990).** Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı. İçinde İş ve İşçi Bulma Kurumu. *Değişen bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi*. (ss.101-119) Ankara: İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999).** Türkiye’de Kadının Konumu: İnsanca Gelişme Düzeyi, Eğitim, İstihdam, Sağlık ve Doğurganlık. İçinde Z. Rona (Ed), *Bilanço 1923–1998: Türkiye Cumhuriyeti'nin 75. Yılına Toplu Bakış*. İstanbul: TÜBA, TSBD, Tarih Vakfı.
- Kalan, İ., & Özbey, E. (1996).** İş Hukuku ve Kadın. İçinde Çağdaş Hukukçular Derneği. *Kadın ve Hukuk*. Ankara: Çağdaş Hukukçular Derneği Yayını.
- Kalaycıoğlu, S., & Rittersberger-Tılıç, H. (1998).** İş İlişkilerine Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. İçinde A. B. Hacımırzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 225-235). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kandiyoti, D. (1984).** Rural Transformation in Turkey, Its Implications for Women's Status. In *Women on the Move: Contemporary Changes in Family and Society*, Paris: UNESCO.
- Kandiyoti, D. (1990).** Women and Household Production: The Impact of Rural Transformation in Turkey. In K.P. Glavanis (Ed.), *The Rural Middle East*. London: Zed Books.
- Kandiyoti, D. (1997).** Kadınlar ve Haneîçi Üretim: Türkiye’de Kırsal Dönüşümün Etkileri. İçinde Deniz Kandiyoti, *Cariyeler, Bacular, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler* (49–62) Çeviren: İstanbul: Metis Yayınları.
- Kantar, M. (1999).** Girişimcilik ve Kırsal Kadınlar. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 4.
- Kaplan, E. T. (2000).** Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Hukukta Kadın Sempozyumu 30 Eylül-1 Ekim 1999*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Kaplan, T. (2001).** Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması. İçinde Üçışık, F., Dinçkol, A. & Canikoğlu, N. (Eds) *Nuri Çelik’e Armağan*. (ss. 1269-1325) İstanbul: Beta Yayınları.
- Karadakovan, A., & Ulutaş H. (1998).** Bir Sorun Ki Adı Yok: Kadın ve Hemşirelik. İçinde 4. *Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar*. İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Kardam, F. & Toksöz, G. (1998).** Cumhuriyetten Günümüze Çalışma Yaşamı ve Kadınlar: Ayrımcılığın Değişen Boyutlarıyla. İçinde Z. Rona (Ed), *Bilanço 1923–1998: Türkiye Cumhuriyeti'nin 75. Yılına Toplu Bakış*. İstanbul: TÜBA, TSBD, Tarih Vakfı.
- Kardam, F. & Toksöz G. (2004).** Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross sectoral Overview. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Ekim-Aralık.
- Karkiner, N. (2006).** Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal İlişkiler. *İktisat Dergisi*, 469, 24–30.
- Kasnakoğlu, Z. (1993a).** An Emprical Analysis of Female Occupation, Income and Fertility in Turkey. In A. Toros (Ed.) *Population Issues in Turkey: Policy Priorities*. Ankara. Hacettepe University, Institute of Population Studies.

- Kasnakoğlu, Z. (1993b).** Türkiye’de Kadının Mesleği, Geliri ve Doğurganlık Üzerine Bir Araştırma. İçinde A.Toros (Ed.), *Türkiye’de Nüfus Konuları: Politika Öncelikleri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü. (Üstteki kaynağın Türkçe basımı).
- Kasnakoğlu, Z., & Dayioğlu, M. (1996a).** Education and Earnings by Gender in Turkey. *Erc Working Papers in Economics* (No. 96/10). Ankara: Middle East Technical University Economic Research Center. (Ayrı basım makale).
- Kasnakoğlu, Z., & Dayioğlu, M. (1996b).** Women’s Education in Turkey and Their Involvement in the Labor Market. In T. Bulutay (Ed.), *Education and Labor Market in Turkey*. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Kasnakoğlu, Z., & Dayioğlu, M. (1997).** Female Labor Force Participation and Earnings Differentials between Genders in Turkey. In J. M. Rives & M. Yousefi (Eds.), *Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective*. (pp. 95–117). Westport, Connecticut: Praeger.
- Kasnakoğlu, Z., & Dayioğlu, M. (2002).** Measuring the Value of Home Production in Turkey. In T. Bulutay (Ed.), *New Developments in National Accounts*. (pp. 73–97). Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Kasnakoğlu, Z., & Dikbayır, G. (1995).** Trends in Womens’s Employment in Turkish Manufacturing Industry: 1983-1993. <http://www.die.gov.tr/tkba/paper2>.
- Kasnakoğlu, Z., Dayioğlu, M. & Erdil, E. (1996).** Time Use and Estimation of the Value of Household Production. Ankara: *METU Economic Research Center Working Papers in Economics*. (Ayrı basım makale).
- Kasnakoğlu, Z., Dayioğlu, M. & Erdil, E. (1997).** Türkiye’de Ev İçi Üretim Değeri. İçinde *Türk-İş Yıllığı 97, Cilt 2: 1990ların Bilançosu*, Ankara: Türk-İş Araştırma Merkezi Yayını.
- Kaşka, S. (2005).** Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar. *Tes-İş Sendikası Dergisi*, Ekim. 49–54.
- Kayasü, S. (1996).** Kadın Evde Üretim ve Konut. İçinde E.M. Komut (Der.), *Diğerlerinin Konut Sorunları*. Ankara: TMMOB Mimarlar Odası Yayını.
- Kazgan, G. (1982).** Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü. İçinde N. Abadan Unat (Der.), *Türk Toplumunda Kadın*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dizisi 1, 2. Baskı.
- Keser, H. (2004).** 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar. *Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7 (3), 37-73.
- Köse, R. (1998).** Akademik Alan ve Statülere Göre Türkiye Üniversitelerindeki Kadınların Durumu. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 383–398). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no: 285.
- Kurtulmuş-Kıroğlu, M. (?).** Bulgaristan Göçmeni Kadınların Çalışma Yaşamına Bakış Açıları. *Kapitalizm ve Türkiye II – Emek ve Siyasal Yaşam ve Bölgesel Kalkınma*. (ss.87–108). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Kuyas, N. (1982).** The Effects of Female Labor on Power Relations in the Urban Turkish Family. In Ç. Kağıtçıbaşı (Ed.), *Sex Roles, Family and Community in Turkey*. Indiana University Turkish Studies. Bloomington: Indiana University Press.

- Kuzgun, Y. (1992).** Kadınların Meslek Gelişimi. İçinde *Türkiye’de Kadın Eğitimi Birinci Uluslararası Konseyi Bildiri Kitabı* (ss. 79–87). Ankara: MEB Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü Yayını.
- Kümbetoğlu, B. (1988a).** Kız Çocukları ve İşçilik. *İktisat Dergisi*, 382, Ağustos, 18–29.
- Kümbetoğlu, B. (1988b).** Görünmeyen Sektörün İşçileri ve Sağlık Sorunları: Bir Uygulama Projesinin Düşündürdükleri. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5, 305–325.
- Kümbetoğlu, B. (1994).** Kadın- Çalışma ve Evde Üretim. İçinde Sosyoloji Derneği, *Türkiyede ve Dünya’da Güncel Sosyolojik Değişmeler. 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı*. (ss. 563–571). Ankara: Sosyoloji Derneği Yayınları.
- Kümbetoğlu, B. (1996).** Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması. İçinde S. Çakır & N. Akgökçe (Der.), *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*. (ss. 230–238). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Kümbetoğlu, B. (1999).** Evişleri ve Yeni Yasal Çerçeve. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 10, 27–47.
- Kümbetoğlu, B. (2001).** Deprem Sonrası Bir Kent (Adapazarı) ve Bir Kadın Projesi. İçinde F. Gümüşoğlu (Der.), *21. Yüzyıl Karşısında Kent ve İnsan*. (ss. 263–274). İstanbul: Bağlam Yayınevi.
- Kümbetoğlu, B. (2002).** Küreselleşme ve Kadın İstihdamı. *Toplum Bilim*, 15, Mayıs, 117–227
- Kümbetoğlu, B. (2005a).** Enformelleşme Süreçlerinde Genç Göçmen Kadınlar ve Dayanışma Ağları. *Folklor ve Edebiyat Dergisi*, 11 (41) , 5 – 26.
- Kümbetoğlu, B. (2005b).** Kadın ve Çalışma. III. *Ulusal Ana Çocuk Sağlığı Kongre Kitabı*. (49-61) İzmir: Dokuz Eylül Tıp Fakültesi ve T.C. Sağlık Bakanlığı Yayını.
- Kümbetoğlu, B., & Çağa, N. (2000).** Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme. *Görüş Dergisi*, 44, 56–65.
- Küntay, E. (2004).** Ticari Seks İşçisi Kız Çocuklarının Dramı. İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, (ss. 83–94), İstanbul
- Lordoğlu, K. (1993).** Evde Çalışan Kadınlara İlişkin Nitel Bir Karşılaştırma ve Bazı Sorunlar. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1, 100–109.
- Makala, A. (2001).** 1950–65 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56 (2), 117–155.
- Mandıracıoğlu, A. (1998).** Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları. İçinde 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: *Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar*. (ss. 105–110). İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Minibaş, T. (1997).** Enformal Sektör Kadın İşsizliğine Çözüm mü? İçinde N. Arat (Der.), *Kadınların Gündemi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Minibaş, T. (1998).** Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü. İçinde N. Arat (Der.), *Aydınlanmanın Kadınları*. (ss.331–349). İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- Moçoş, E. (2005).** Ev Eksenli Üretim: Dumansız Fabrikalarda Kadın Emeği. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, Mart, 53-57.

- Mordoğlu, K. (1987).** Yüksek Öğrenim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 14(4).
- Morvaridi, B. (1992).** Gender Relations in Agriculture: Women in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 40(3), 567–586.
- Mutlu, K. Ş. (1998).** Hekimlik Mesleğinde Türk Kadını. İçinde N. Yıldırım (Der.), *Sağlık Alanında Türk Kadını*. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Deontoloji ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı ve İstanbul Tabip Odası Sempozyum Bildirileri, İstanbul.
- Navaro-Yaşın, Y. (2000).** Cumhuriyetin İlk Yıllarında Evişinin Rasyonelleşmesi. *Toplum ve Bilim*, 8.
- Okur, A. (2004).** Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 7 (3), 347-368.
- Ortaylı, N. (1988).** Kadın Hekimler ve Ayrımcılık. *Ankara Tabibler Odası Bülteni*, Mart-Nisan, 25.
- Öncü, A. (1982).** Uzman Mesleklerde Türk Kadını. İçinde N. Abadan Unat (Der.), *Türk Toplumunda Kadın*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dizisi 1, 2. Baskı.
- Örnek, H. (1994).** Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri. *İİBK İstihdam Dergisi*, 16.
- Öz, F. (1985).** Hemşirelik Mesleği Sorunları. *Türk Hemşireler Dergisi*, 3(2)
- Özar, Ş. (1994).** Some Observations on the Position of Women in the Labour Market in the Development Process of Turkey. *Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 8 (1), 21–43.
- Özar, Ş. (1996).** Kentsel Kayıtdışı Kesimde İstihdam Sorununa Yaklaşımlar ve Bir Ön Saha Çalışması. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 23(4), 509–534.
- Özar, Ş. (1998).** Büyük Kentlerde Kadınlar ve İşsizlik. İçinde O. Köymen (Der.), *Suna Kili'ye Armağan*. (ss. 303–312). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Özar, Ş. (2000a).** Enformel Kesimin İstihdam Açısından Değerlendirilmesi. İstanbul'un Düşük Gelirli Mahallelerinde Bir Saha Çalışması. İçinde T. Bulutay (Der.), *Enformel Sektör II*. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Özar, Ş. (2000b).** Employment Aspects of the Informal Sector in Istanbul. A Field Survey in Low–Income Neighborhoods of Istanbul, In T. Bulutay (Ed), *Informal Sector II*. Ankara: State Institute of Statistics. (Bir üstteki yayının İngilizce çevirisi).
- Özar, Ş. (2002a).** İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Ayrımının Uluslararası Karşılaştırmalı Bir Çözümlemesi. İçinde T. Bulutay (Der.), *Kadın İstihdamı*. (ss. 152–176). Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Özar, Şems (2002b).** An International Comparative Analysis of Gender Differences in Employment, In Tuncer Bulutay (Ed.). *Female Employment*. (pp.153–176). Ankara: State Institute of Statistics. (Bir üstteki yayının İngilizce çevirisi).
- Özar, Ş. (2006).** Erkek Egemen Toplum ve Kadın İstihdamı. *Toprak İşveren*, 69, Mart.
- Özar, Ş. (2007).** Women's Access to Credit Organizations: Turkey. In S. Joseph (Ed). *Encyclopedia of Women and Islamic Cultures*. Leiden: Brill Academic Publishers.
- Özar, Ş., & Günlük Şenesen, G. (1998).** Determinants of Female (Non-) Participation in the Urban Labor Force in Turkey. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 25(2).

- Özar, Ş. & Günlük Şenesen, G. (2003).** The Impact of Economic Restructuring and Technological Change on Female Employment in the Turkish Banking Sector. In A. Azhar., et al. (Eds.), *Technology and Development in the New Millennium*. (ss.283–290). University of Karachi: B.C.C.T Press.
- Özbay, F. (1982a).** Ev Kadınları. *Ekonomik Yaklaşım*, 3(1).
- Özbay, F. (1982b).** Women's Education in Rural Turkey. In Ç. Kağıtçıbaşı (Ed.), *Sex Roles, Family and Community in Turkey*. (pp.133–149) Indiana University Turkish Studies. Bloomington: Indiana University Press.
- Özbay, F. (1984).** Kırsal Kesimde Toplumsal ve Ekonomik Yapı Değişmelerinin Aile İşlevlerine Yansıması. İçinde T. Erder (Der.), *Türkiye'de Ailenin Değişimi: Toplumbilimsel İncelemeler*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını.
- Özbay, F. (1990).** Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme. İçinde Ş. Tekeli (Der.) *Kadın Bakış Açısından 80'ler Türkiye'sinde Kadınlar*. (ss. 129–158). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özbay, F. (1991).** Türkiye'de Kadın ve Çocuk Emeği. *Toplum ve Bilim*, 53, Bahar, 41–54.
- Özbay, F. (1994).** Women's Labour in Rural and Urban Settings. *Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 8(1–2), 5–19.
- Özbay, F. (1995).** Changes in Women's Activities Both Inside and Outside the Home. In Ş. Tekeli (Ed.), *Women in Modern Turkish Society*. London: ZED Books. (1990 tarihli ve aynı isimli yayının İngilizcesi)
- Özbay, F. (1996).** Evler, Kadınlar ve Ev Kadınları. İçinde E. M. Komut (Der.), *Diğerlerinin Konut Sorunları: Habitat II Ön Konferansı*. (ss. 52–64). Ankara: TMMOB yayınları.
- Özbay, F. (1998a).** Türkiye'de Aile ve Hane Yapısı: Dün, Bugün, Yarın. İçinde A. Berktaş Hacımırzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 155–172). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Özbay, F. (1998b).** Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi. İçinde F. Özbay (Der.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*. İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayını.
- Özbay, F. (1999a).** Türkiye'de Evlatlık Kurumu: Köle mi Evlat mı?
- Özbay, F. (1999b).** Gendered Space: A New Look at Turkish Modernisation. *Gender & History*. 11(3), 555–568.
- Özbay, F. (2002).** Evlerde Elkızları: Cariyeler, Evlatlıklar, Gelinler. İçinde A. Durakbaşı (Der.), L. Davidoff, *Feminist Tarih Yazımında Sınıf ve Cinsiyet*. İstanbul: İletişim.
- Özbay, F. (2004).** Adoption and Fostering In S. Joseph (Ed.), *Encyclopedia of Women in Islamic Cultures*. Leiden: Brill Publishers.
- Özbay, F. (2005).** Women, Gender and Household Forms and Composition: Turkey In S. Joseph (Ed.), *Encyclopedia of Women and Islamic Cultures*. Leiden: Brill Publishers.
- Özbe, F. R. (2004).** Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları, İçinde Biga İİBF, *1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildirileri*. (369–383) Çanakkale: Çanakkale Üniversitesi Yayını.
- Özbilgin, M., & Woodward, D. (1999).** Equal Opportunities in Banking sector in Britain and Turkey. *Women in Management Review*, 14 (8), 325–332.

- Özbilgin, M. F. (2000).** Is the Practice of Equal Opportunities Management Keeping Pace With Theory? Management of Sex Equality in the Financial Services Sector in Britain and Turkey, *Human Resource Development International*, 3 (1), 43-67.
- Özbilgin, M. F. (2002).** The way Forward for Equal Opportunities by Sex in Employment in Turkey and Britain. *International Management*, 7(1), 55–67.
- Özbilgin, M. & Woodward, D. (2004).** ‘Belonging’ and ‘Otherness’: Sex Equality in Banking in Turkey and Britain, *Gender, Work and Organization*, 11(6), 668-688.
- Özbilgin, M. & Healy, G. (2004).** The Gendered Nature of Career Development of University Professors: the Case of Turkey, *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 358-371.
- Özbilgin, M., Healy, G., & Aliefendioğlu, H. (2005).** Academic Employment and Gender: a Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation? *European Journal of Industrial Relations*, 11 (2), 247-264.
- Özbilgin, M., Küskü, F., & Özkale, L. (2007).** Against the Tide: Gendered Prejudice and Disadvantage in Engineering Study From a Comparative Perspective, *Gender, In Work and Organization*. [pdf version] Yayınlanacak. <http://www.ozbilgin.net/>
- Özcan, Y. Z., Metin-Özcan, K. & Üçdoğruk, S. (2003).** Wage Differences by Gender, Wage and Self Employment in Urban Turkey: The case of İstanbul. *Journal of Economic Cooperation*, 24, 1–24.
- Özdemir, B. (1997).** Ev Çalışması. İçinde *Kemal Oğuzman’a Armağan*. Ankara: İş Hukuku ve Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi.
- Özen, Ş. (1998).** Türkiye’de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek-Dışıl Kadın Varsayımının Geçerliliği. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 217–236). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no:285.
- Özgen, Ö. & Ufuk, H. (1998).** Kadınların Evde Gerçekleştirdikleri Girişimcilik Faaliyetlerinin Aile Yaşamına Etkisi. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 285-302). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no: 285.
- Özgüç, N. (1998).** Türkiye Üniversitelerinde Kadın Coğrafyacılar. İçinde N. Arat (Der), *Aydınlanmanın Kadınları*. (ss. 177–201). İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- Özgüven, Y. (2004).** Türkiye’de Kadın Mimar Kariyerinin Başlangıcı, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt 2, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, (ss. 363–371), İstanbul.
- Özler, Ş. (2000).** Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence From Turkey. *World Development*, 28, 1239–1248.
- Özkaplan, N. & Serdaroğlu, U. (1998a).** İktisat ve Toplumsal Cinsiyet: İktisatta Kadın Kimliği. *İktisat Dergisi*, Mart. 377, .8-15
- Özkaplan, N. & Serdaroğlu, U. (1998b).** Toplumsal Cinsiyetin İktisat Özelinde İrdelenmesi. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 341–349). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no: 285.
- Özkaplan, N. & Serdaroğlu, U. (2001).** Kadın İktisatçıların Toplumsal Cinsiyetçi Kimliğinin Yapı-bozumu. İçinde A. İlyasoğlu, & N. Akgökçe (Der.), *Yerli bir Feminizme Doğru* (ss. 355-385) İstanbul: Sel Yayıncılık, İstanbul.

- Özkaplan, N. & Serdaroğlu, U. (2004).** Yönetici Kadınlar: Türk Savunma Sanayi Örneğinde bir Analiz. *Ekonomik Yaklaşım*, Yaz-Güz,15(52-53), 77-93.
- Özkaplan, N., Serdaroğlu, U. & Yücesan-Özdemir, G. (2001).** The Story of a Marriage: Domestic Technology and Women. *Ekonomik Yaklaşım*, Güz,12 (47) , 1-18.
- Özmen, Ö. (1992).** Kadın Sağlık Çalışanlarının Sağlık, Sosyal, Kültürel Sorunları: Önsöz Yerine. *Hekim Forumu*, Ocak-Şubat. İstanbul: İstanbul Tabipler Odası Yayını.
- Özoğlu, B. (2005).** Kent Yoksulları ve Kadın Emeği. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, Mart, 61-64.
- Öztürk, M. Y., & Ergüneş, N. (2006).** Maddecı Bir Feminizm İçin: Kadının Görünmeyen Emeği Tartışmaları. *İktisat Dergisi*, 469, 14-23.
- Pur, N. (1992).** Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Kadın ve Sosyo Ekonomik Gelişme*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Sallan, S. (1990).** Gender-Based Occupational Segregation in Public Organizations in Turkey. *Turkish Public Administration Annual*. 15-16, 143-157.
- Sallan Gül, S. & Gül, H. (1997).** Equal Opportunity for Women in Government Employment: The Cases of the United States and Turkey. *Turkish Public Administration Annual*. 22-23, 119-140.
- Sarı, S. (2000).** Kadının Ekonomideki Yeri. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Hukukta Kadın Sempozyumu*. (ss. 29-37). Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Savran, Gülnur (1990).** İşyerinde Taciz ve Kadın Meslekleri. *Kaktüs*, 10, Şubat.
- Selçuk, F. Ü. (2005).** Yeni Liberal Politikalar ve Kadın İşgücü, *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, Mart, 48-52.
- Selim, R. & İlkaracan, İ. (2003).** The Role of Unemployment in Wage Determination: Further Evidence on the Wage Curve in Turkey. *Applied Economics*, 35 (14), 1589-1599.
- Selim, R. & İlkaracan, İ. (2003).** The Gender Wage Gap and Occupational Segregation in the Labor Market in Turkey, In Tek Gıda İş, *The Social Realities of Turkey at the Turn of the Millennium*, İstanbul: Tek Gıda İş.
- Selim, R. & İlkaracan, İ. (yayımda).** Kamu Sektöründe Kadın-Erkek Farklılıkları. İçinde D. Bayraktar, B. Bolat, F. Çebi (Der.), *Sıtkı Gözlü’ye Armağan*. İstanbul.
- Serdaroğlu, U. (1995).** İktisatta Kadın Bakış Açısını İçerecek Bir Yaklaşım Postmodernist Olabilir mi? *Ekonomik Yaklaşım*, Kış, 6 (15). 53-74.
- Serdaroğlu, U. (1997).** Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir! Feminist İktisat, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, Mart, XXI (197), 3-10.
- Seyman, Y. (2005).** Çalışan Kadının İki İşvereni, Dört de Vardiyası Var. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, Mart, 58-60.
- Sims, M., & Esim, S. (n.d.).** Working Group on Women Home-based Workers. 2000. Home based Work in Turkey: Issues & Strategies for Organizing. (available in English & Turkish). *ICRW Information Bulletin*. Washington, DC. January
<http://www.openair.org/research/turkey.html>

- Sirman, N. (1990).** Köy Kadınının Aile ve evlilikte Güçlenme Mücadelesi. İçinde Ş. Teke-
li (Der.), *Kadın Bakış açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*. İstanbul: İletişim Ya-
yıncılık.
- Sosyal, T. (2006).** Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçi-
yi Koruyan Hükümler. *Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 8 (4), 89-138.
- Sugur, N., & Sugur, S. (2005).** Gender and Work in Turkey: Case Study on Women
Workers in the Textile Industry in Bursa, *Middle Eastern Studies*, 41 (2), 269-279.
- Sümer, H. C. (2006).** Women in Management: Still Waiting to be Full Members of the
Club. *Sex Roles*, 55, 63-72.
- Süral, N. (1992).** Türk İş Kanununda Kadın. *Bülten*, 11, Nisan, 11-14.
- Süral, A. N. (2000).** Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Dü-
zenlemeleri ve Türkiye. İçinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü *Hukukta
Kadın Sempozyumu*. (ss.124-166). Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdür-
lüğü Yayını.
- Süral, A. N. (2001).** Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Dü-
zenlemeleri ve Türkiye. İçinde Üçışık, F., Dinçkol, A. & Canikoğlu, N. (Eds) *Nuri Çe-
lik'e Armağan*. (ss. 1269-1325) İstanbul: Beta Yayınları.
- Süral, N. (2004).** Legal Framework for Gender Equality, In F. Acar (Ed.) *Bridging the
Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Socio-economic Development and
Poverty Reduction*. World Bank.
<http://sitesources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf>
- Süral, N. (2005).** Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, *Türk-İş Dergisi*, Mart-Nisan.
366 53-62.
- Süral, N. (2006).** Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Sonuç Bildirisi, İçinde TİSK,
Kadın İstihdamı Zirvesi, (ss 38-50 ve 254-257) Ankara : TİSK Yayını. Yayın no. 266.
- Süral, N. (2007).** Legal Framework for Gender Equality at Work in Turkey. *Middle Eastern
Studies*'de yayımlanacak.
- Şahinoğlu-P., S. (1998).** Kız Öğrencilerinin Tıp Fakültesi'ne Kabulününün 75. Yılına Kutlar-
ken. İçinde N. Yıldırım (Der.), *Sağlık Alanında Türk Kadını*. İstanbul Üniversitesi Tıp
Fakültesi Deontoloji ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı ve İstanbul Tabip Odası Sempozyum
Bildirileri, İstanbul.
- Şanlı, N., & Arlı M. (1998).** Evlerde Temizlik İşçisi Olarak Çalışan Kadınların Eğitim İh-
tiyacı. İçinde 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: *Kadın Sorunlarının Çözümüne
Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar*. (ss.194-197) İzmir: Ege Üniversitesi Kadın So-
runları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Şenel, D. (1998).** Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerinden
Örnekler. *İktisat Dergisi*, 377, Mart, 54-61.
- Şentürk, S. & et al. (1983).** Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin
Sosyo- Ekonomik Özellikleri, Sorunları ve Mesleksel Beklentilerinin Araştırılması.
Hemşirelik Bülteni, 1(3).
- Şişman, N. (1994).** Kırsal Kesim Kadınına Yönelik Projeler. Başbakanlık Kadın ve Sosyal
Hizmetler Müsteşarlığı. *K.S.S.G.M. Bülteni*, 2.
- Taluğ, C. (1986).** Kırsal Alanın Unutulan Üreticileri: Köylü Kadınlarımız. *Verimlilik Der-
gisi*, 15, 27-39.

- Tan, M. (1996a).** Bir Kadın Mesleği: Öğretmenlik. İçinde N. Arat (Der.), *Kadın Gerçeklikleri*. İstanbul: Say Yayınları.
- Tan, M. (1996b).** Eğitim Yönetimindeki Kadın Azınlık. *TODAİE Dergisi*, 29 (4), 33–42.
- Tanrıöver, H. T. (2000).** Türkiye’de Kentli Kadınların Engellenen Çalışma Hakkı. İçinde O. Çitçi (Der.), *Türkiye’de İnsan Hakları*. (ss. 375–388). Ankara: TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi.
- Tansel, A. (1994).** Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey. *Economics of Education Review*, 13(4), 305–320.
- Tansel, A. (1996a).** Self Employment, Wage Employment Choice and Returns to Education for Urban Men and Women in Turkey. *Economic Growth Center Discussion Paper*, No: 797, New Haven: Yale University.
- Tansel, A. (1996b).** Self Employment, Wage Employment Choice and Returns to Education for Urban Men and Women in Turkey. In T. Bulutay (Ed.), *Education and Labour Markets in Turkey*. Ankara: DİE.
- Tansel, A. (1999).** *Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey*. (Rapor No: 99/A). Ankara: ODTÜ Ekonomik Araştırmalar Merkezi.
- Tansel, A. (2000).** *Wage Earners, Self Employed and Gender in Informal Sector in Turkey*. (Rapor No:00/15). Ankara: ODTÜ Ekonomik Araştırmalar Merkezi.
- Tansel, A. (2001).** *Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time Series Evidence and Cross-Province Estimates*. (Rapor: 01/05). Ankara: ODTÜ Ekonomik Araştırmalar Merkezi.
- Tercan, C. (1992).** Kadın İşçilerin Çalışma Hayatı ile ilgili Sorunları. *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*. Ankara.
- Tezcan, E. (1998).** Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği ve Avrupa Birliği Çerçevesindeki Uygulamalar. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 173-206). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no: 285.
- Toksöz, G. (1989).** Federal Almanya’daki Türk Kadın İşçilerin Çalışma Yaşamındaki Sorunları ve Sendikal Örgütlenmesi. *11. Tez*, 9, 88-100.
- Toksöz, G. (1995).** Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 49(3–4), 439–454.
- Toksöz, G. (1998).** Türkiye’de Sendikacı Kadın Kimliği. İçinde O. Çitçi (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*. (ss. 303-310). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın no: 285.
- Toksöz, G. (1999).** Türkiye’de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı. TİSK, *Türkiye’de Kadın İşgücü*. (ss.55–63). Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Toksöz, G. (2002).** We are the few: Women in Labor Unions in Turkey. In N. Balkan and S. Savran (Eds.), *The Ravages of Neoliberalism: Economy, Society and Gender in Turkey*. (195–210): New York: Nova Publishers.
- Toksöz, G. (2004).** Sayımız Çok Az: Sendikalarda Kadınlar. İçinde N. Balkan & S. Savran (Eds.), *Neoliberalizmin Tahribatı: 2000’li Yıllarda Türkiye*. (ss. 234–253). İstanbul: Metis.
- Toksöz, G. (2005a).** Küreselleşme ve Kadın Emeğinin Göçü. *Türk-İş Dergisi*, 366, Mart-Nisan

- Toksöz, G. (2005b).** Türkiye’de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, Mart, 41–47.
- Toksöz, G. & Sayılan F. (1998).** Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53(1–4). 297–306.
- Toksöz, G., & Özsuca, Ş. T. (2002).** Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri. *İktisat Dergisi*, 430, 29–35.
- Toktaş-Çelik, Ş. (1998).** Uzmanlaşma ve Çatışma: Kız Enstitülerinden Mezun Öğretmen ve Akademisyenlerin Güçlenme ve Direnme Stratejileri. İçinde O. Çitci (Der.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri*, (ss. 399–404). Ankara: TODAİE Yayınları. Yayın No: 285.
- Tunalı, İ. (1997).** To Work or Not to Work: An Examination of Female Labor Force Participation Rates in Urban Turkey. *METU Conference on Economics*. 1–19.
- Tunçsiper, B., & Sürekçi, D. (2004).** Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, (ss. 95-103) İstanbul.
- Turgut, G. (2004).** A.B.D.’de ve Türkiye’de Yeralan Halka Açık Şirketlerin Kadın Yönetim Kurulu Üyelerinin Karşılaştırmalı İncelemesi, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, (ss 43-51)İstanbul.
- Tümerdem, Y. (1989).** Kadın ve Sağlıkla İlgili Sorunları, Öneriler. İçinde Türk-İş, *Çalışan Kadınlar I. Ulusal Kurultayı*, 20–21 Mart, Ankara: Türk-İş Yayını.
- Türek, H., Zümrüt E., & Çolak B. (1998).** Manisa’da Özel Sektör ve Üniversitede Çalışan Kadın Yöneticilerin Özellikleri, Sorunları ve Çözümleri, İçinde 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: *Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar*. (ss.289-305). İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Türk-İş. (2005a).** Kadın Emeği ve Çalışma Hayatı Komisyonu Raporu. *Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları*. (ss.88–139). Ankara: Türk-İş, ILO, UNDP.
- Türk-İş. (2005b).** Kadın Emeği ve Eğitim Komisyonu Raporu. *Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları*. (ss.35–52). Ankara: Türk-İş, ILO, UNDP.
- Türk-İş. (2005c).** Kadın Emeği ve Sendika Komisyonu Raporu. *Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları*. (ss.140–171) Ankara: Türk-İş, ILO, UNDP.
- Türk-İş. (2005d).** Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği. *Türk-İş*, Mart-Nisan, 366, 53-62.
- Türkün-Erendil, A. (2002).** Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma Üzerine Yapılmış Araştırmalar ve Çalışmalar. *İktisat Dergisi*, 430, Ekim, 36–47.
- Tüzel, K. N., & Durmaz Ö. B. (2004).** Reklam Ajanslarının Organizasyon Yapısı İçinde Kadınların Konumu, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt. 2, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi (ss. 171–179). İstanbul.
- Tüzel, B. G., (2004).** Bu Mesleği Çok Zor Elde Ettim, Sevmek de Hakkımdır!... Cumhuriyetin Profesyonel Kadınları, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi (ss. 65–74). İstanbul.

- Uluatam, A. (2000).** Women in Employment. İçinde *Women in Turkey*. (ss. 48–54). Ankara: Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği Yayını. No:7.
- Üstün, İ. & Işık, S. N. (2005).** Anneme Beyaz Elbiseler Giydireceğim, İçinde İş-Kur, *Dezavantajlı Grupların İstihdama Girişini Kolaylaştıran İstihdam Hizmetleri Projesi*, Kattılımcılar Konuşuyor Kitabı, Ankara: İş-Kur.
- Yaylacı, Ö. G. (2004).** Kadın Yöneticiler İçin Kariyer Gelişiminde Örgüt İçi ‘Kişilerarası İlişki Ağları’ nı Yönetmek, İçinde *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma: 1–4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri*, Cilt.1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi. (ss. 75–82). İstanbul.
- Yeğen, M. (2000).** Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 3(1–2), 1–40.
- Yener, M. & Bayraktar, M. (1989).** Çalışan Kadınların Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri. *Verimlilik Dergisi*, /3.
- Yenisey, K. D. (2002).** Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları. *Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 6 (4), 31–72.
- Yeşiltuna, Çiftçi D. (1998).** Kadının Çalışma Yaşamında Geleneksel Yapının Etkisi. İçinde 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: *Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar*. (ss.102–104). İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Yayını.
- Yiğitbaş-Akça, B. (2006).** Mucizenin Adı Mikrokredi Olabilir mi? *İktisat Dergisi*, 469, 31–39.
- Yücesan-Özdemir, G. & Erkanlı, H. (2005).** Eşitsizliklere Karşı Çıkmak: Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlar ve Eleştirel Bilinç. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, 1, 65–69.
- Yüksel İ. (2004).** Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1) 47–58 (Vardiyalı çalışan hemşireler hk.)
- Zeytinoğlu, I. U. (1999).** Constructed Images as Employment Restrictions: Determinants of Female Labour in Turkey. In Z. F. Arat (Ed.), *Deconstructing Images of The Turkish Woman*. (pp. 183–97). New York: Palgrave.
- Zeytinoğlu, I. U., Özmen, Ö.T., Katrinli, A. E., Kabasakal, H. & Arbak, Y. (1997).** Invisible Employment: Women as Waged Domestic Workers in Turkey. In B. Fitzpatrick (Ed.), (pp.59–75). Dublin: Oak Tree Press.

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI ALANINDA YÜKSEK LİANS VE DOKTORA TEZLERİ

- Acar, G. (1989).** Kadın ve Erkek İşçilerin İş ve Aile Ortamlarında Toplumsal Cinsiyete İlişkin Tutumları. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Akalın, Ş. (2002).** Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı: Eğitim ve Çalışma Durumuna Bağlı Olarak Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımına Yönelik Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Akan, E. (1996).** Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu Ve Sendikalaşma. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Akan, V. (1981).** Çalışan Kadınların Ailedeki Gücü. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara..)
- Akaya, K. (1999).** Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: (Avrupa Birliği Boyutuyla Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Akçam, F. (1996).** Çalışan Eşlerin; Kadının Ev Dışında Çalışmalarıyla, Erkeklerin Ev Dışında Çalışan Eşleriyle ve Çalışan Kadınların Kendileriyle İlgili Görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara..)
- Akçamete C. (2004).** Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarına Yönelik Tutumlarının ve Cam Tavan Sorununun İncelenmesi: Bankalarda Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniveristesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Akçay, C. (1999).** Tekstilde Kadın Emeği. (Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Akgökçe, N. (1996).** Bir Kadın Alanı Olarak Mutfağın Tarih İçerisinde Değişen Anlamı. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul)
- Akın, P. E. (2004).** Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara..)
- Akkaş, H. S. (1994).** Sağlık Ekibi Elemanlarının Hemşirelik Mesleği Hakkındaki Bilgi ve Düşüncelerinin Araştırılması. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Aklan D. F. (1995).** Women's Employment and Income By Gender in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Aksayan, S. (1990).** Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İncelenmesi. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.)
- Akşıray, N. Ç. (1991).** Mentoring Relationship of Women in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Aliefendioğlu H. (2000).** Bir Kamusal Alan Olarak Akçakoca Köylü Pazarı ve Pazarıcı Kadınlar. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

- Alp, A. (1998).** Yönetim ve Kadın: Bankacılık Sektöründe Durum. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Altunpınar, T. (2001).** Polatlı İlçesine Gelen Gezici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma Ve Yaşam Koşulları İle Sorunları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Arıkan, S. (1997).** Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Asker, Z. (1990).** Türk Basınında Kadın Gazeteciler. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Aslan, G. (1997).** Bankacılık Sektöründe İstihdam Örüntüleri ve Kadın İşgücü İle İlgili Farklılıklar. (Yüksek Lisans, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Atabek, G. E. (1994).** The Career And Role Characteristics Of Turkish Female Top Managers. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Atasü Topçuoğlu, R. (2004).** Home-Based Work and Informal Sector in the Period of Globalisation. (Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Ataş, A. (2006).** Farklı Alt-Kültür Gruplarında Kadın Emeğinin Konumuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Suluova Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.)
- Ayan, F. (2000).** Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.)
- Aztimur H. (2005).** GAP Bölgesinin Sosyo Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Şanlıurfa.)
- Balkır, B. (1991).** Gender Differences in Work Related Values of Middle and Upper Class Freshman College Students in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Başlevant, C. (2002).** Essays On Female Labor Supply in Turkey. (Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Batmaz, M. (1994).** Değişik Düzeydeki Hemşirelik Eğitimi Programlarından Mezun Olan Hemşirelerin İş Etkenliğinin Artırılması. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.)
- Bayhan, P. (2002).** Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarının Toplumsal Roller Açısından İncelenmesine Yönelik bir Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Baykal, Ü. (1994).** Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinde Performans Değerlendirme ve Türkiye'deki Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Bir Araştırma. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.)
- Bayrakçeken-Tüzel, G. (2004).** Being and Becoming Professional Women in Turkey. (Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Berkman, A. Y. (2005).** Attitudes Towards Women Managers: Development of a New Measure. (Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)

- Beydoğan, B. (2001).** Attitudes toward Women in Managerial Positions: The Effects of Ambivalent Sexism, Patriarchy and Gender Differences on These. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Bilgin, M. (1990).** Çalışan ve Çalışmayan Kadınlara İlişkin Bazı Değişkenlerin Depresyon Düzeylerine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.)
- Bolak, Hale C. (1990).** Women Breadwinners and the Construction of Gender: Urban Working Class Households in Turkey. (Doktora Tezi, University of California, Santa Cruz, California A.B.D.)
- Bora, A. (2004).** Ücretli Ev Hizmetleri Bağlamında Kadın Öznelliğinin Yeniden İnşası. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Cop, S. (1981).** The Promotional Problems of Women in a Commercial Bank in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Çabuk, N. (1994).** Capitalism, Patriarchy and Identity: Women and Capitalist Industrialisation in Turkey: Textile Workers in Manisa. (Doktora Tezi, University of Durham, İngiltere.)
- Çağlayan, H. (1998).** Türkiye’de Kadın İşgücünün Sendikalarındaki Konumu. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Çakmak, R. (2001).** Kadın İşgücü Ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Çam, S. (1991).** Kız Meslek Lisesi Öğrencilerinden Kariyere Yönelenlerle Ev Kadınlığına Yönelenlerin Benlik Kavramları. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Çeçen, D. (2004).** Tekstil Sektöründe Çalışan 15-49 Yaş Arası Kadın İşçilerin, Perimenstruel Şikayetlerinin ve Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Çelebioğlu, M. (1997).** Esnek Çalışma Şekillerinin Kadınların İşgücüne Katılıma Etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.)
- Çelik, N. (2005).** Immigrant Women Domestic Workers in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Çeliksoy, A. (2001).** Occupational Gender Segregation: The Case of Urban Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Çınar, H. (2002).** Eve İş Verme Sisteminde Kadın İşgücü: Dokumacılık ve Çini İşlemeciliği Üzerine Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.)
- Çınar, M. (1991).** Labour Opportunities for Adult Females and Homeworking Women in İstanbul, Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, University of California, Los Angeles. California, A.B.D.)
- Çoban A. (2006).** An Evaluation of Women's Entrepreneurship Support Activities in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Dayıoğlu, M. (1996).** Earning Inequality Between Genders in Turkey. (Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Dedeoğlu, S. (2005).** Women's Employment in Turkey. (Doktora Tezi, University of London, School of Oriental and African Studies, Londra.)

- Demir, G. (1991).** Çalışan Kadınlarda Rol Çatışmaları; Değişik Meslek Dallarında Çalışan Kadınlar Arasında Yapılmış Bir Araştırma-Malatya Örneği. (Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.)
- Demir, M. C. (2003).** Discrimination Against Police Women (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Demirdizen D. (2006).** Türkiye`de Kadın İşgücünün Durumu: Kocaeli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Demiriz, G. (2000).** The Impact of Women's Economic Participation on Gender Relations in the Household: A Case Study of Homeworkers in the Textile and Clothing Industries in Denizli, Turkey. (Doktora Tezi, Leeds University, Leeds, İngiltere.)
- Dikbayır, G. (1995).** Employment of Women in Turkish Manufacturing Industry. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Döner, S. (1999).** Kadının Aile Ve Çalışma Yaşamındaki Konumu ve İçinde Bulunduğu Görev İkilemi. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Durgun, L. (2004).** Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Subaylar. (Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Durmuş-Eren, A. (2001).** Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye`de Seçilmiş bir Grup Yönetici Üzerine bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.)
- Ecevit, Y. (1986).** Gender and Wage Work: A Case Study of Turkish Women in Manufacturing Industry. (Doktora Tezi, University of Kent, İngiltere.)
- Efe, S. (2006).** Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.)
- Ege, G. (2002).** Foreign Domestic Workers in Turkey; A New Form of Trafficking in Women. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Eker, S. (1989).** Organizational and Personal Correlates of Attitudes Toward Women As Managers: A Study in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Elmas, Ş. (1993).** Working Women's Lives in a Small Town: A Case Study of Bulancak. (Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Elmas, Ş. (2002).** Women's Paid And Unpaid Work in Tourism Sector: A Case of Nevşehir Avanos Ürgüp Triangle in The Capadocia Region. (Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Emekçiler, S. (1999).** Türk Ekonomisinde Kadının Yeri. (Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.)
- Erbaş, A. (1997).** Kısmi Süreli Çalışma Ve Kadın İstihdamı. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Erkanlı, H. (2002).** Kadın Ve Kariyer: Bolu`da Üst Düzey Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.)

- Eryılmaz, M. S. (2000).** Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Gündelik Temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Gençer, S. D. (2002).** Professional Women in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Gökakın, Z. (2000).** Türkiye'deki Kadın Girişimcilerin Motivasyon Faktörleri. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Gökdoğan, A. (1996).** Çalışan İle Çalışmayan Kadınların Benlik Saygılarının Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.)
- Göloğlu, S. (1998).** Gender Division of Labour in a Paddy-Rice Producing Village. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Gül, B. (1997).** Hazır Giyim Sektöründe Eve İş Verme Sistemi Kapsamında Çalışan Kadın İşgücünün Durumuna İlişkin Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Gül, S. (2002).** Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimine Etki Eden Faktörler: (Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.)
- Gülüm, N. (1983).** Ev Dışında Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Etkinlik Sınırı. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Gündüz-Hoşgör, A. (1996).** Development and Women's Employment Status: Evidence from the Turkish Republic 1923 – 1990. (Doktora Tezi, University of West Ontario, Kanada.)
- Gürses, F. (2001).** Türkiye'de Medyada Kadın Öğretmenin Temsili. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Günindi-Ersöz, A. (1997).** Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum ve Davranışlar ve Eşlerarası Sorumluluk Paylaşımı: Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Hattatoğlu, D. (2000).** Evde Çalışan Kadınlar Arası Dayanışma/Örgütlenme. (Doktora Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Işık, N. (1997).** The Explanatory Capacity of Female Labour Supply Theories with Regard to the Female Labour Supply in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, University of London, School of Oriental and African Studies, Londra.)
- İlyasoğlu, A. (1983).** Women and Development: Critique of Different Approaches. (Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- İncirlioğlu, E. O. (1991).** Gender Relations in Rural Transformation: Two Central Anatolian Villages. (Doktora Tezi, Florida University, A.B.D.)
- İsmailoğlu, Ş. (1988).** Çalışan Annelerin 0-2 Yaş Grubu Çocuklarının Bakım Şekilleri: Karşılaşılan Güçlükler Ve Çözüm Yolları. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Kalpak, A. (1998).** Kadın İşçilerin İş Yasalarına Göre ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'na Göre Korunması. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Kandemir, A. (2000).** Treatment of Women in Law. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

- Karabulut, F. (1986).** Türkiye'de Kadın Çalışması: Tezgâhtarlar Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Karagül, L. (2002).** Küresel Üretim Süreçlerinde Kadın Emeği. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul University, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Karakaş, B. (1995).** Gecekondularda Kadının Çalışmasına İlişkin Görüşler. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Karataş, A. (2006).** Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.)
- Karginer, N. (2001).** Feminist Analysis of Rural Women in a Village of Turkey. (Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Karlı, F. (1992).** Women and Outwork: The Export-Oriented Hand-Knitting Industry in Ankara. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Katkat, M. (2000).** Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi. (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.)
- Kayasü, S. (1995).** Local Production Organization Oriented Towards Global Markets: Subcontracting Relationships in Clothing Industry. (Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Kılış, M. (2000).** Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Ekonometrik Model Senaryoları. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.)
- Kırmı, Y. (1988).** Sarı Basın Kartı Sahibi Kadın Gazetecilerin Sosyo-ekonomik ve Kültürel Yapısı. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Köker, E. D. (1998).** Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Köksal, Z. (1998).** Kamu Kesiminde Çalışan Kadının Etkinliği: Sakarya Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.)
- Koroğlu K. (2006).** Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni Ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri. (Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.)
- Kuloğlu, C. (2005).** The Military in Turkey from a Gender Perspective. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Kural-Altug, F. (1998).** Değişik Çalışma Koşullarının Kadınlar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Kuş-Kont, A. (1994).** Ayaş İlçesinde Kadınların Tarımsal Üretime Katılımı ve Bu Katılımı Etkileyen Faktörler. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Külahçı, Ş., & Gürol, A. (1997).** Kız Meslek Liselerinin İşlevlerini Yerine Getirme Düzeyi. (Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.)
- Kümbetoğlu, B. (1993).** İstanbul'da Kadınların Eviçi Üretimi. (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)

- Mohan, Y. (2001).** Kadın Yöneticilerin Liderlik Stilleri Ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.)
- Murakami, K. (1999).** Türkiye'de Kültürel Bağlamda Kadın Emeği: Konfeksiyon Atölyelerinde Çalışan Kadın İşçiler Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Muştu, Ş. (1990).** Akademisyen ve Üniversite Mezunu Çalışmayan Kadınların Kendilerini ve Annelerini Algılamaları. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Nakipoğlu, F. (1998).** Türkiye'de Kadın Yöneticilerin İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar. (Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Nalbant, M. (2002).** Kamu Çalışanlarının Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarını Algılamaları Ve Bir Anket Çalışması. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Narman G. (2006).** Kadının İş Yaşamına Katılımı Ve Kadın Yöneticilik Modelleri. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Olaş, Ö. (2006).** Kadın Yöneticinin Çalışma Yaşamında Değişen Karakteristiği (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.)
- Ömeroğlu, A. (1998).** Kız Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Mezun Olduktan Sonraki Beklentileri. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Özbay-Ordu, L. (1995).** Ankara İli Elmadağ İlçesi Köylerinde Yaşayan Kadınların Tarımsal Faaliyetlere Katılım Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Özbeyli, D. (1999).** İş Tatmini Açısından Çalışanların Kadın Yöneticilere Karşı Tutumları. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Özcan, B. (1997).** Stresli İş Ortamlarında, Kadınlar Ve Erkekler Sosyal Destekten Farklı Biçimlerde mi Yararlanırlar? (Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Özdemir, Ö. (1996).** Çalışma Yaşamında Kadın. (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.)
- Özdemir C. (2003).** Erkekler Dünyasında Kadınlar: Kadın Subaylar. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.)
- Özgül G. E. (2002).** İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk Bakış Açısıyla Kadın Yönetici Terfilerinde Terfi Engelleri: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Özgüven, Y. (2002).** Türkiye'de Kadın Mimar Kariyerinin Başlangıcı (1934–1960) (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.)
- Özkan-Uğraş, M. (2000).** Belediyelerde Görevli Kadın Yöneticilerin Sorunları. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.)
- Özkay-Altınışık, Ş. (1988).** Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Önündeki Engeller. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Özoğlu, B. (1998).** Türkiye'de Çalışan Kadınlara Yönelik Devlet Politikaları. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Özoğul, N. S. (1988).** Annenin Çalışmasının ve Bazı Bireysel Niteliklerin Çocuğun Özsaygısına Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

- Özsoy, Z. (1993).** Gender Differences in Career Development: A Case Study in Banking Sector. Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Öztürk, M. (1999).** İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamı. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Öztürk, S. (1987).** Televizyonda Kadınlara Yönelik Programlar: 'Hanımlar Sizin İçin Ve Çalışan Hanımlar Sizin İçin' Programlarının İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir)
- Paksoy, Ç. S. (2002).** Tekstil İşkolunda Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma: Şanlıurfa Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.)
- Peltekoğlu, B. F. Z. (1988).** Cumhuriyet Döneminde Türk Basınında Kadın Gazeteciler. (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Rüstemzade, N. (1987).** İş Hayatında Kadınların Yeri. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Saka, G. (2004).** Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunları. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adapazarı.)
- Sallan, S. (1991).** Gender and Occupational Segregation in Public Organisations: A Case Study in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Sandıkçoğlu, İ. (1982).** Bankalarda Çalışan Bir Grup Kadının Ev ve İş Durumlarının Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Sargın, S. (1998).** Bir Tekstil Fabrikasında Çalışan Kadın İşçilerde Eğitimin Aile Planlaması Konusundaki Bilgi Tutum Ve Davranışlarına Etkisinin Araştırılması. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Sarialan, Ö. (1999).** Kadın Liderlik Özelliklerinin Yönetmel Başarı Yönünden İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.)
- Savaşçı, A. (2003).** Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Eğitim-Sen Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.)
- Saz S, M. (2001).** Yönetimde Kadının Yeri: Ankara'da Küçük Bir Grup Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Sefer, R. S. (2006).** Üsküdar İlçesindeki Okullarda Çalışan Bazı Kadın Yöneticilerin Mesleklerine İlişkin Beklenti ve Sorunları. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.)
- Selçuk, Ü. (1998).** Enformal Sektör; Kadın ve Çocuk İstihdamı. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Senen, G. (1980).** Kreş Sorunu ve Gündüzlü Bakım Hizmetleri Konusunda Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Sesveren, Z. (2004).** Yetişkin Kadın Eğitiminde Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Etkileri: Belmek Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Sipahi, E. (1997).** Türkiye'de Girişimcilik Ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Soygüt, G. (1989).** The Relationship of Social Support, Life Events and Paid Employment on Depressive Symptoms among Married Women . (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

- Şahin, Ö. (1997).** Kadın Emeğinin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünya'da ve Türkiye'de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Şahin, E. (2006).** Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.)
- Şahin, N. D. (2002).** Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Şanlı, B. (1988).** Hemşirelik Mesleği Hakkında Toplumsal Görüşün Analizi. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Şekerler, H. (2006).** Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.)
- Şendir, M. (1994).** Hemşire Yöneticilerin İş Tanımları. (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Şişe, T. Ş. (2004).** Çalışan Kadınlarda Gebelik Komplikasyonlarının İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon.)
- Tabak, F. (1989).** Women Top Managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey. (Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.)
- Tanış, Y. (1988).** Toplumun Hemşirelik Mesleği Hakkındaki Görüş ve Düşüncelerinin Hemşireler Üzerinde Psikolojik Etkileri. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Taştı, E. (1996).** İşgücü Arzı, Fonksiyonları ve Evli Kadınların İşgücüne Katılma Oranlarını Değerlendirmek için Sınırlı Bağımlı Değişken Teknikleri Üzerine Uygulama. (DİE, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.)
- Tenekeci, İ. (2000).** Sağlık Sektöründe Kadın İstihdamı ve bu Sektördeki Sendikal Örgütlenmelerde Kadınların Durumu. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Tezcan, A. Z. (2002).** Yöneltiler Tarzlar, Kadın Yöneticiler ve Malatya Banka Şubelerinde Uygulaması. (Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.)
- Tokgöz, V. (1997).** Kamu ve Özel Sektör Kesimlerinde Yönetimde Gelişme ve İlerlemeyi Etkileyen Faktörler: Türk Yöneticiler Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Toktaş-Çelik, Ş. (1997).** Gender Awareness: A Study of Women Teachers and Academicians who are Graduates of 'Girls' Institutes' 1960–1970. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Tokur K. M. (2003).** İşyerinde Görev Yapan Hemşirelerin Görevlerine İlişkin Bilgi Gereksiniminin Saptanması. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Topbaş F. (2003).** Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.)
- Türkmen, M. (1984).** İlköğretim Müfettişliğinde Cinsel Ayrışım. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)

- Türkmen, M. (1990).** İlköğretim Müfettişi İstihdamında Kadın ve İlgili Tutumlar. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Türkoğlu, H. (1999).** Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım: Eğitim-Sen Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Türkyılmaz, S. (2004).** The Experiences of Two Generations of Women in Poverty: A case Study in Çandarlı, Altındağ in Ankara. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Ufuk, H. (1997).** Kadın Girişimcilerin Sosyo-kültürel Ve Ekonomik Profili: Ankara Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Ural, K. (2002).** Kadın Yöneticilerin Liderlik Konsepti Ve Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.)
- Usluer, L. (2000).** Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Ankara İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Vural (Kıray), B. (1997).** Bayan İlkokul Öğretmenleri ve Hemşirelerin Yaşam Biçiminden Kaynaklanan Sağlık Risk Faktörlerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.)
- Yağcı, F. (1999).** Girişimci Kadınların Demografik ve Genel Özellikleri İle Motive Eden Faktörler. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.)
- Yalman (Noyan), İ. (1996).** Sivas'ta Kırsal ve Kentsel Alanda Kadınların İşgücündeki Yeri. (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.)
- Yaman, A. (1997).** 4-5 Yıldızlı Otellerde Çalışan Alt Ve Orta Düzey Yönetici Kadınların Mesleki Sorunları ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Yankın, B. F. (1989).** Çalışma Hayatında Kadınlar Ve Çalışan Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Yaprak, Ş. (2003).** Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.)
- Yavuzçehre, S. P. (2002).** Örgütlerde Kadın Yöneticiler İle Kadın İşgörenler Arasındaki İlişkiler Sistemi. (Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.)
- Yeşim Ekmekçi, Y. (2004).** Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi Ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller. (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.)
- Yiğitbaş Akça, B. (2005).** Kadın Yoksulluğu İle Mücadele Stratejisi Olarak Mikro kredi: Türkiye Diyarbakır Grameen Bank Mikro kredi Projesi Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)
- Zehir, L. (1999).** Esnek Çalışmanın Ev Sektöründe Etkinliği: Adapazarı Örneği (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya.)
- Zengin, B. (2000).** Türkiye'de Mühendis Kadınlar: Toplumsal Cinsiyet, Eğitim Ve İş Yaşamı. (Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.)
- Zırhlı Şenden, Z. (1988).** Sosyal Güvenlik ve Kadın. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.)